



# Izbrane teme s področja trga dela v Sloveniji

Primož Dolenc  
Milan Vodopivec  
Suzana Laporšek  
Tjaša Redek  
Polona Domadenik  
Irena Ograjenšek

**Management**



*Izbrane teme s področja  
trga dela v Sloveniji*

Znanstvene monografije  
Fakultete za management Koper

*Glavna urednica*

izr. prof. dr. Anita Trnavčević

*Uredniški odbor*

prof. dr. Roberto Biloslavo

prof. dr. Štefan Bojnec

prof. dr. Slavko Dolinšek

doc. dr. Justina Erčulj

izr. prof. dr. Tonči A. Kuzmanić

prof. dr. Zvone Vodovnik

ISSN 1855-0878

# Izbrane teme s področja trga dela v Sloveniji

Primož Dolenc  
Milan Vodopivec  
Suzana Laporšek  
Tjaša Redek  
Polona Domadenik  
Irena Ograjenšek



*Izbrane teme s področja  
trga dela v Sloveniji*

dr. Primož Dolenc  
dr. Milan Vodopivec  
Suzana Laporšek  
dr. Tjaša Redek  
dr. Polona Domadenik  
dr. Irena Ograjenšek

*Recenzenta* · dr. Marko Pahor  
dr. Matjaž Novak

*Izdala in založila* · Univerza na Primorskem  
Fakulteta za management  
Cankarjeva 5, 6104 Koper

Koper · 2012

Publikacija je prosto dostopna na  
[www.fm-kp.si/zalozba/ISBN/978-961-266-131-1.pdf](http://www.fm-kp.si/zalozba/ISBN/978-961-266-131-1.pdf)

© 2012 Fakulteta za management

*Monografija je izšla s finančno podporo  
Javne agencije za knjigo Republike Slovenije*

CIP – Kataložni zapis o publikaciji  
Narodna in univerzitetna knjižnica, Ljubljana

CIP - Kataložni zapis o publikaciji Narodna in univerzitetna knjižnica, Ljubljana  
331.5(497.4)

IZBRANE teme s področja trga dela v Sloveniji [Elektronski vir] /  
Primož Dolenc ... [et al.]. – El. knjiga. – Koper :  
Fakulteta za management, 2012. – (Znanstvene monografije  
Fakultete za management, ISSN 1855-0878)

Način dostopa (URL):  
<http://www.fm-kp.si/zalozba/ISBN/978-961-266-131-1.pdf>

ISBN 978-961-266-131-1 (pdf)  
1. Dolenc, Primož, 1976–  
264548352

## **Povzetek**

Težave na trgu dela, ki so povezane z institucionalnimi značilnostmi trga dela, se kažejo v številnih problemih, s katerimi se srečujejo tako aktivno prebivalstvo kot podjetja, in ovirajo boljše delovanje trga dela ter zavirajo hitrejšo gospodarsko rast.

*Cilji* pričujoče raziskave so 1) analizirati obremenitev dela z davki in prispevki v Sloveniji primerjalno glede na države članice OECD in EU ter oceniti učinek obdavčitve dela na rast zaposlenosti v EU in Sloveniji; 2) proučiti možnosti reforme sistema odpravnin v Sloveniji, predstaviti konceptualni model reforme in oceniti njegove učinke; ter 3) prikazati stanje na trgu dela z vidika uresničevanja elementov politike prožne varnosti v Sloveniji ter v preostalih državah članicah EU in oceniti vpliv prožnosti in varnosti trga dela na produktivnost dela v EU. Analize, ki večinoma obsegajo obdobje po letu 2000, temeljijo na uporabi opisnih statistik, hierarhičnih metod razvrščanja, diskriminantnih analiz, analiz z metodo glavnih komponent ter panelnih in linearnih regresijskih modelov.

### *Obremenitev plač z davki in prispevki*

Obdavčitev dela z davki in prispevki v večini držav članic OECD in EU v obdobju 2000–2008 počasi upada. Povprečni davčni primež za zaposlenega (samskega in brez otrok), ki prejema 67 % povprečne bruto plače, tako v EU-27 v letu 2008 znaša 36,5 %, v državah OECD pa je v povprečju za 3 odstotne točke nižji. Povprečna stopnja davčnega primeža je nižja pri družinah, saj so le-te upravičene do olajšav za vzdrževane družinske člane. Na ravni EU je davčni primež nižji v novih državah članicah (brez Malte in Cipra) kot v EU-15 pri vseh obravnavanih tipih družin in ravneh dohodka, razen pri samskih osebah s 67 % povprečne plače in pri enostarševskih družinah. V Sloveniji je obdavčitev dela sestavljena iz davka na osebni dohodek (plača delojemalec) ter prispevkov za socialno varnost (plačata jih delojemalec in delodajalec) – davek na izplačane plače je bil s 1. januarjem 2009 odpravljen. Celotna davčna obremenitev v Sloveniji je relativno visoka, in sicer je davčni primež za zaposlenega v proizvodnji (samskega in brez otrok) s 67 % povprečne plače v Sloveniji v letu 2009 znašal 39,7 %, za enostarševske družine pri enaki ravni plači 33,7 %, za družine z enim zaposlenim s povprečno plačo pa 35,1 %.

Empirične analize na vzorcu držav OECD in EU so prav tako pokazale, da države, ki imajo višji davčni primež, beležijo višje stopnje brezposelnosti ter nižje stopnje zaposlenosti, in obratno. Slednje je potrdila tudi panelna regresijska analiza na vzorcu EU-27 v obdobju

2000–2008, ki je pokazala, da v EU obstaja negativna povezava med davčnim primežem in rastjo zaposlenosti, pri čemer je ta močnejša v državah z visoko stopnjo davčne obremenitve dela. Na podlagi tega lahko sklepamo, da mora EU in s tem tudi Slovenija nadaljevati z dinamično zniževanja obdavčitve dela, saj bo s tem vplivala na povečanje zaposlenosti in znižanje brezposelnosti, kar se bo odrazilo tudi v večji produktivnosti in izboljšanju konkurenčnosti gospodarstva.

#### *Analiza vpeljave avstrijskega modela odpravninskih skladov*

Enega od problemov slovenskega trga dela predstavlja tudi obstoječi sistem odpravnin. V okviru reforme tega sistema predlagamo avstrijski model odpravnin, ki temelji na sistemu individualnih računov. Namesto da delodajalec izplačuje odpravnino odpuščenim delavcem, po tem sistemu tekoče vplačuje prispevke vsem delavcem na njihove individualne odpravninske račune. Ob prenehanju zaposlitve (in ob izpolnitvi določenih pogojev) lahko delavec iz tega računa sredstva dvigne in jih uporabi za tekočo potrošnjo (torej kot premostitev izpada dohodka zaradi izgube službe), sredstva, ki ostanejo na individualnih računih ob koncu aktivnega življenja, pa se mu izplačajo kot dodatna pokojnina. V določeni meri torej v tem sistemu odpravninski prispevki *de facto* predstavljajo vplačila v drugi (obvezni naložbeni) steber pokojninskega sistema.

Tovrstna reforma bi prinesla več pozitivnih učinkov. Kot temeljno usmeritev reforme izpostavljamo okrepitev sistema pokojninskega zavarovanja. Nadalje, reforma bi okrepila sistem prožne varnosti in s tem prispevala k povečanju produktivnosti dela in posledično tudi plač in življenjskega standarda. Z vezavo izplačil pokojnine na vplačane prispevke bi predlagani model prispeval k manjšanju obsega sive ekonomije in pripomogel k izboljšanju sistema transferjev za brezposelne. In še, reforma bi odpravila nekatera neskladja, za katerim bo leha sedanji odpravninski sistem, predvsem nelinearnost izplačila nadomestil in vezavo izplačila odpravnine s potencialno spornim vzrokom prenehanja zaposlitve.

Slabosti predlaganega sistema izhajajo predvsem iz manjše varnosti zaposlitve, težjega ocenjevanja predvidenega fiskalnega učinka ter nastanka dodatne administracije in nadzora. Predlagana reforma bi lahko prav tako za nekatere delodajalce prinesla povečanje, za druge pa zmanjšanje stroškov dela, resen problem pa predstavlja tudi podvrženost vrednosti sredstev na odpravninskih računih makroekonomskim šokom.

Med priložnostmi je posebno važno prepričanje javnosti, da sedanji pokojninski sistem ni vzdržen in da mora država na tem področju brez odlašanja ukrepati. Med nevarnostmi, ki so povezane z uvedbo predlaganega pokojninskega sistema, pa izpostavljamo problem



pomanjkanja izkušenj pri upravljanju individualnih računov in morebitne napačne interpretacije socialnih partnerjev glede delovanja predlaganega sistema.

Pomembno je, da se ob reformi sistema odpravnin sprejmejo tudi drugi, komplementarni ukrepi kot so okrepitev aktivnih programov zaposlovanja in odpravljanje ovir pri zaposlovanju, predvsem pri uvajanju fleksibilnih oblik dela.

V nadaljevanju študije smo tudi ocenili vpliv predlaganega modela odpravnin v Sloveniji. Na osnovi bogate podatkovne baze, kjer združimo tri informacijske vire (podatke SURS-a, ZPIZ-a in ZRSZ-a) generiramo delovno zgodovino umetne kohorte, ki je osnova za oceno prispevne stopnje, ki naj bi veljala v predlaganem sistemu, kvantifikacije prispevka odpravninskega sistema h krepitvi pokojninskega sistema in redistribucije dohodka, ki bi jo prinesla vpeljava novega sistema v primerjavi s sedanjim. Simulacija pokaže, da je prispevna stopnja, ki povzroči enake vseživljenjske stroške odpravnin na ravni celotnega gospodarstva kot ob obstoječem sistemu, enaka 0,58 % (bruto) plač – pri predpostavki 2,7 % obrestne mere in ničelne rasti produktivnosti dela. V povprečju bi znašal dodatek k mesečni pokojnini na ravni posameznika 1,55 %, pri čemer bi bilo relativno povečanje pokojnine različno pri delavcih različnih ravni plač pred upokojitvijo (med 0,76 % in 1,79 %) in manjše pri ženskah (1,27 %) kot pri moških (1,93 %) ob predpostavki izračuna anuitete na osnovi pričakovanega trajanja življenja ob upokojitvi. Najvišji relativni dodatek k pokojnini bi prejeli delavci s srednješolsko izobrazbo, najnižji pa tisti z osnovnošolsko izobrazbo. Vpeljava avstrijskega sistema bi bila regresivna: po predlaganem sistemu bi se znesek odpravnin povečal za bogate in zmanjšal za revne, na boljšem bi bili delavci z visoko izobrazbo in tudi ženske.

#### *Politike prožne varnosti*

Razlike v uresničevanju prožnosti in varnosti na trgu dela med državami članicami EU so precejšnje, tudi kot posledica njihove gospodarske uspešnosti ter razvoja na področju delovne zakonodaje. Najmanj uspešne pri zagotavljanju prožnosti in varnosti na trgu dela so države vzhodne Evrope in Baltika, saj izkazujejo rigiden trg dela ob zelo nizki varnosti zaposlenih. S še bolj togim trgom dela se soočajo mediteranske države skupaj s Slovenijo, Luksemburgom in Poljsko, ki pa na drugi strani beležijo višjo raven zagotavljanja varnosti. Najvišjo raven prožnosti na trgu dela dosegata anglo-saksonski državi, manj radodarni pa sta na področju socialne varnosti. Najbolj uravnotežene politike prožne varnosti pa lahko najdemo v skandinavskih državah. Slednje se skupaj z anglo-saksonskima državama uvrščajo med gospodarsko najbolj uspešne države. Pomen varnosti in prožnosti na trgu dela za

makroekonomsko uspešnost potrjujejo tudi ocene regresijske analize, ki so pokazale na obstoj pozitivne povezanosti med spremenljivkami varnosti na trgu dela ter produktivnostjo dela.

Slovenija se med državami članicami EU uvršča med manj uspešne pri izvajanju prožnosti in varnosti na trgu dela. Slovenski trg dela namreč zaznamuje visoka rigidnost ob zmernem sistemu socialne varnosti. Problem predstavljajo predvsem prožnost pogodbenih določil, nizki izdatki za aktivne politike zaposlovanja, nizka vključenost v vseživljenjske učenje ter ustreznost sistema denarnih nadomestil za brezposelnost. Doseganje celovite politike prožne varnosti tako zahteva večje spremembe v slovenski delovni zakonodaji (ob zagotavljanju makroekonomske vzdržnosti), predvsem na področjih postopkov odpovedi delovnega razmerja s strani delodajalca v primeru zaposlitev za nedoločen čas, odpovednih rokov in odpravnin ter s tem povezanimi vprašanji prehoda v brezposelnost (npr. denarna nadomestila). Prav tako je potrebno spodbuditi začasne in delne zaposlitve in zaposlovanje starejših. Posebno pozornost je potrebno nameniti tudi ukrepom politik zaposlovanja, pri čemer je potrebno zmanjšati delež pasivnih ukrepov ter na drugi strani povečati izdatke za aktivne politike trga dela.

## KAZALO

<b>1</b>	<b>UVOD.....</b>	<b>5</b>
<b>2</b>	<b>OBDAVČITEV DELA IN RAST ZAPOSLENOSTI: SLOVENIJA V MEDNARODNEM KONTEKSTU.....</b>	<b>7</b>
2.1	PREGLED EMPIRIČNIH ŠTUDIJ NA PODROČJU OBDAVČITVE DELA .....	9
2.2	METODOLOGIJA IN PODATKI .....	14
2.3	ZNAČILNOSTI OBDAVČITVE DELA TER ZAPOSLENOSTI .....	16
2.3.1	<i>Države OECD.....</i>	<i>16</i>
2.3.2	<i>Evropska unija .....</i>	<i>30</i>
2.3.3	<i>Slovenija .....</i>	<i>41</i>
2.4	DAVČNI PRIMEŽ IN RAST ZAPOSLENOSTI V EVROPSKI UNIJI .....	44
2.5	SKLEP IN PRIPOROČILA POLITIKAM .....	48
<b>3</b>	<b>KONCEPTUALIZACIJA AVSTRIJSKEGA MODELA ODPRAVNINSKIH SKLADOV IN SIMULACIJA ZA SLOVENIJO</b>	<b>51</b>
3.1	OPIS SEDANJEGA SISTEMA ODPRAVNIN .....	52
3.1.1	<i>Odpravnina v primeru odpovedi delovnega razmerja .....</i>	<i>53</i>
3.1.2	<i>Odpravnina ob upokojitvi .....</i>	<i>53</i>
3.1.3	<i>Slabosti obstoječega sistema .....</i>	<i>54</i>
3.2	OPIS PREDLAGANEGA SISTEMA ODPRAVNIN .....	54
3.2.1	<i>Avstrijski model odpravnin .....</i>	<i>55</i>
3.2.2	<i>Vpeljava avstrijskega modela odpravnin v Sloveniji.....</i>	<i>56</i>
3.3	SWOT ANALIZA .....	61
3.3.1	<i>Prednosti .....</i>	<i>62</i>
3.3.2	<i>Slabosti .....</i>	<i>64</i>
3.3.3	<i>Priložnosti in nevarnosti .....</i>	<i>65</i>
3.4	SIMULACIJA VPELJAVE AVSTRIJSKEGA SISTEMA ODPRAVNIN V SLOVENIJI .....	65
3.4.1	<i>Simulacijska metodologija in viri podatkov.....</i>	<i>66</i>
3.4.2	<i>Rezultati simulacij .....</i>	<i>68</i>
3.5	ZAKLJUČEK .....	70
<b>4</b>	<b>KREPITEV SISTEMA PROŽNE VARNOSTI DELA V SLOVENIJI.....</b>	<b>73</b>
4.1	TEORETIČNO OZADJE .....	74
4.1.1	<i>Pojem prožna varnost in njegov razvoj .....</i>	<i>74</i>
4.1.2	<i>Definicije prožne varnosti .....</i>	<i>76</i>
4.1.3	<i>Teoretični pogledi na prožno varnost.....</i>	<i>79</i>
4.1.4	<i>Prožna varnost v Evropski uniji.....</i>	<i>81</i>
4.1.5	<i>Danski primer prožne varnosti .....</i>	<i>84</i>
4.1.6	<i>Razvoj prožne varnosti v Sloveniji .....</i>	<i>86</i>
4.1.7	<i>Empirični poskusi analize prožne varnosti.....</i>	<i>87</i>
4.2	METODOLOGIJA IN PODATKI .....	91
4.3	EMPIRIČNA ANALIZA .....	93
4.3.1	<i>Stanje na trgu dela .....</i>	<i>93</i>
4.3.2	<i>Analiza elementov politik prožne varnosti na ravni Evropske unije .....</i>	<i>96</i>
4.3.3	<i>Analiza sistemov prožne varnosti v EU.....</i>	<i>119</i>
4.3.4	<i>Prožna varnost in produktivnost .....</i>	<i>126</i>
4.4	ZAKLJUČEK .....	129
	<b>LITERATURA .....</b>	<b>131</b>

<b>PRILOGE .....</b>	<b>140</b>
----------------------	------------

## KAZALO TABEL

<i>Tabela 2-1: Davčni primež (po različnih ravneh bruto plače in tipih družin) ter stopnje zaposlenosti in brezposelnosti v državah OECD in Sloveniji, 2009 (v %) .....</i>	<i>18</i>
<i>Tabela 2-2: Primerjava evropskih (EU) in ne-EU držav OECD glede na povprečni davčni primež (po različnih ravneh bruto plače in tipih družin), stopnjo brezposelnosti in stopnjo zaposlenosti, 2009 (v %) .....</i>	<i>19</i>
<i>Tabela 2-3: Davčno breme glede na višino povprečne bruto plače in tip družine v državah OECD, 2009 (kot % bruto plače) .....</i>	<i>22</i>
<i>Tabela 2-4: Neto davčno breme glede na višino povprečne plače in tip družine v državah OECD, 2009 (kot % bruto plače) .....</i>	<i>23</i>
<i>Tabela 2-5: Mejni davčni primež glede na višino povprečne plače in tip družine v državah OECD in Sloveniji, 2009 .....</i>	<i>25</i>
<i>Tabela 2-6: Neto letna plača glede na višino povprečne bruto plače in tip družine v državah OECD, v USD po PKM, 2009 .....</i>	<i>26</i>
<i>Tabela 2-7: Vrednosti Pearsonovih koeficientov povezanosti med davčnim primežem (po različnih tipih družin in ravneh obravnavanih plač), stopnjo zaposlenosti in stopnjo brezposelnosti, leto 2009 .....</i>	<i>27</i>
<i>Tabela 2-8: Značilnosti dveh skupin držav OECD razvrščenih po Wardovi hierarhični metodi razvrščanja (po stopnji zaposlenosti in brezposelnosti), 2009 (v %) .....</i>	<i>28</i>
<i>Tabela 2-9: Davčni primež (po različnih ravneh povprečne bruto plače in tipih družin) ter stopnje zaposlenosti in brezposelnosti v EU, 2008 (v %) .....</i>	<i>31</i>
<i>Tabela 2-10: Davčno breme glede na višino povprečne plače in tip družine v EU, 2008 .....</i>	<i>35</i>
<i>Tabela 2-11: Neto letna plača glede na višino povprečne plače in tip družine v EU, v EUR po PKM, 2008 .....</i>	<i>36</i>
<i>Tabela 2-12: Značilnosti dveh skupin držav EU razvrščenih po Wardovi hierarhični metodi razvrščanja (po stopnji zaposlenosti in brezposelnosti), 2008 (v %) .....</i>	<i>38</i>
<i>Tabela 2-13: Rezultati panelne regresijske analize po metodi posplošenih najmanjših kvadratov .....</i>	<i>47</i>
<i>Tabela 3-1: SWOT analiza predlaganega sistema odpravnin .....</i>	<i>61</i>
<i>Tabela 3-2: Rezultati simulacije uvedbe avstrijskega sistema odpravnin v Sloveniji .....</i>	<i>70</i>
<i>Tabela 4-1: Matrika trade-off med prožnostjo in varnostjo .....</i>	<i>78</i>
<i>Tabela 4-2: Klasifikacija ureditev prožne varnosti po Sperber-ju (2005) .....</i>	<i>87</i>
<i>Tabela 4-3: Statična klasifikacija prožne varnosti po Tangian-u (2006a) .....</i>	<i>89</i>
<i>Tabela 4-4: Pet sistemov prožne varnosti v EU in njihove značilnosti glede na raziskavo Evropske komisije .....</i>	<i>90</i>
<i>Tabela 4-5: Kazalniki stanja na trgu dela v EU-27, EU-15, NMS-12 in Sloveniji, 2008 .....</i>	<i>95</i>
<i>Tabela 4-6: Indeks varovanja zaposlitve (EPL) v EU, 1998 in 2008 .....</i>	<i>98</i>
<i>Tabela 4-7: Indeks varovanja zaposlitve v Sloveniji, po letih .....</i>	<i>99</i>
<i>Tabela 4-8: Indeks rigidnosti zaposlovanja v EU, 2008 .....</i>	<i>101</i>
<i>Tabela 4-9: Delež zaposlenih za določen čas v skupni zaposlenosti po starostnih skupinah, 1999 in 2009 (v %) .....</i>	<i>103</i>
<i>Tabela 4-10: Delež zaposlenih za skrajšani delovni čas v skupni zaposlenosti po starostnih skupinah, 2000 in 2009 (v %) .....</i>	<i>106</i>
<i>Tabela 4-11: Javni izdatki za aktivne in pasivne politike zaposlovanja kot % BDP, 2008 (v%) .....</i>	<i>111</i>
<i>Tabela 4-12: Struktura izdatkov za aktivno politiko zaposlovanja v Sloveniji, v %, po letih .....</i>	<i>112</i>
<i>Tabela 4-13: Neto nadomestitvena stopnja za brezposelnost (v prvih 12 mesecih), po tipih družin in ravneh povprečne bruto plače, 2008 .....</i>	<i>114</i>
<i>Tabela 4-14: Kazalniki spodbudb za delo, 2008, 2007 (v %) .....</i>	<i>118</i>
<i>Tabela 4-15: Povprečne vrednosti spremenljivk praznosti in varnosti po skupinah držav (podatki v oklepajih so za Slovenijo) .....</i>	<i>122</i>
<i>Tabela 4-16: Povprečne vrednosti makroekonomskih spremenljivk po skupinah držav (podatki v oklepajih so za Slovenijo) .....</i>	<i>125</i>

Tabela 4-17: Metoda glavnih komponent – rotirana matrika faktorskih uteži.....	127
Tabela 4-18: Rezultati linearne regresijske analize <sup>1</sup> .....	128
Tabela 4-19: Učinki povečanja vrednosti posameznih osnovnih spremenljivk varnosti (faktor 1) za 1 odstotno točko na produktivnost dela (v odstotnih točkah), pri danem BDP na prebivalca in pri dani stopnji zaposlenosti .....	129

## KAZALO SLIK

Slika 2-1: Povprečni davčni primež za samske osebe brez otrok pri posameznih ravneh bruto plač v letu 2009 <sup>1</sup>	19
Slika 2-2: Dendogram za države OECD v letu 2009 (Wardova hierarhična metoda razvrščanja, spremenljivki: stopnja zaposlenosti in stopnja brezposelnosti).....	28
Slika 2-3: Primerjava davčnega primeža za samsko osebo brez otrok s 67 % povprečne plače v EU-15 in CEE (v %) .....	32
Slika 2-4: Dendogram za EU države v 2008 (Wardova hierarhična metoda razvrščanja, spremenljivki: stopnja zaposlenosti in stopnja brezposelnosti).....	38
Slika 2-5: Primerjava gibanja davčnega primeža v EU-27 pri različnih višinah povprečne plače in tipih družine, 2000–2008 (v %).....	39
Slika 2-6: Davčni primež za samsko osebo brez otrok s 67 % povprečne plače, 1999–2008 (v %), po skupinah držav.....	40
Slika 2-7: Dendogram za države OECD in Slovenijo v 2009 (Wardova hierarhična metoda razvrščanja, spremenljivki: stopnja zaposlenosti in stopnja brezposelnosti).....	43
Slika 2-8: Davčni primež in stopnja rasti zaposlenosti v državah EU z visokim davčnim primežem v letu 2008 (prva skupina v metodi razvrščanja) .....	45
Slika 2-9: Davčni primež in stopnja rasti zaposlenosti v državah EU z nizkim davčnim primežem v letu 2008 (druga skupina v metodi razvrščanja).....	45
Slika 3-1: Primerjava starega in novega sistema v Avstriji.....	55
Slika 4-1: Režimi države blaginje in povezava s sistemi prožne varnosti.....	80
Slika 4-2: Danski zlati trikotnik .....	84
Slika 4-3: Prožnost vs. socialna varnost in EU-25 .....	90
Slika 4-4: Stopnja zaposlenosti (15–64 let) in stopnja zaposlenosti starejših (55–64 let) .....	94
Slika 4-5: Skupni indeks varovanja zaposlitve v EU, 2008 .....	97
Slika 4-6: Indeks rigidnosti zaposlovanja (0–100), 2009 .....	100
Slika 4-7: Delež zaposlenih za določen čas ter zaščitenost redno zaposlenih zoper individualno odpoved, EU-25, 2008 .....	104
Slika 4-8: Delež delno zaposlenih v celotni zaposlenosti in delež oseb, ki so pogodbo za zaposlitev s skrajšanim delovnim časom, sklenili neprostovoljno, v %, 2009 .....	105
Slika 4-9: Povprečni čas trajanje zaposlitve v državah članicah EU, 2009 (v letih).....	108
Slika 4-10: Delež udeležencev, starih med 25 in 64 let, v programih izobraževanja in usposabljanja, 2009 (v %) .....	109
Slika 4-11: Struktura in delež javnih izdatkov za politike zaposlovanja v % BDP, 2008.....	110
Slika 4-12: Izdatki za socialno zaščito na prebivalca v EUR po PKM v letu 2007 .....	113
Slika 4-13: Mediana neto nadomestitvenega razmerja za brezposelne v prvih 12 mesecih v EU-25, 2008 (v %).....	115
Slika 4-14: Dendogram (hierarhična metoda razvrščanja), 2008 .....	120
Slika 4-15: BDP na prebivalca v skupinah držav EU (povprečje) in v Sloveniji v letih 2007 in 2008, v EUR po PKM .....	123
Slika 4-16: Stopnje brezposelnosti po skupinah držav v obdobju 2006–2008, v %.....	124
Slika 4-17: Metoda glavnih komponent: razporeditev spremenljivk med dve komponenti .....	127



## UVOD

Institucionalna ureditev slovenskega trga dela je rigidna, kar ovira njegovo boljše delovanje ter posledično tudi zavira hitrejšo gospodarsko rast. Posledice neučinkovitega delovanja institucij na trgu dela se na strani ponudbe dela kažejo predvsem v strukturni brezposelnosti posameznih skupin iskalcev zaposlitve na trgu dela, zlasti starejših z nizko stopnjo izobrazbe, ter mladih, ki imajo težave z iskanjem prve zaposlitve. Na strani povpraševanja po delu pa se togost slovenskega trga dela in institucij odraža v počasnem prestrukturiranju podjetij ter presežni zaposlenosti, kar slabi našo konkurenčno pozicijo na tujih trgih (Domadenik in dr. 2008).

Togost slovenskega trga dela potrjujejo tudi mednarodno-primerjalne analize politik prožne varnosti in obremenitve plač z davki in prispevki. V primerjavi z državami članicami Evropske unije (v nadaljevanju EU) se namreč Slovenija tako po vrednostih indeksa varovanja zaposlitve Organizacije za ekonomsko sodelovanje in razvoj (angl. *Organization for Economic Development and Co-operation*, v nadaljevanju OECD) kot indeksa rigidnosti zaposlovanja Svetovne banke uvršča v sam vrh. Na področju varnosti na trgu dela problem predstavljajo predvsem nizki izdatki za aktivne politike zaposlovanja ter ustreznost denarnih nadomestil. Relativno visoka je tudi obremenitev plač z davki in prispevki.

EU uresničevanje politik prožne varnosti in vzpostavitev zaposlovanju prijaznega gibanja stroškov dela in s tem znižanje davčnega primeža postavlja med pomembne prioritete politike zaposlovanja EU, še posebej v luči spodbujanja implementacije lizbonske strategije za rast in delovna mesta, spopadanja z visoko in neenako porazdeljeno brezposelnostjo ter nenazadnje izboljšanja konkurenčnosti in gospodarske rasti. Oblikovanje celostnih in uravnoteženih politik prožne varnosti ter znižanje obdavčitve dela, ob hkratnem zagotavljanju makroekonomske vzdržnosti, sta torej izziva, na katera mora slovenski trg dela čim prej odgovoriti in sprejeti primerne in učinkovite ukrepe.

Izziv na slovenskem trgu dela predstavlja zagotovo tudi nevzdržnost slovenskega pokojninskega sistema. Ena od slabosti le-tega je majhen delež obeh naložbenih stebrov, tako obveznega kot prostovoljnega (drugega in tretjega stebra). Delež neto plače, ki ga zaposleni ali delodajalci v Sloveniji izločajo za ta namen, je v letu 2006 znašal v povprečju zgolj 0,4 %, kar je daleč pod stopnjo, ki bi zagotavljala enak standard pravic kot je bil v veljavi pred sprejetjem sprememb Zakona o pokojninskem in invalidskem zavarovanju (ZPIZ-1) v letih 1999 in 2005. Eno od rešitev predstavlja reforma sistema odpravnin na podlagi individualnih računov. Reforma v tej smeri bi namreč povečala nadomestitvene stopnje ob upokojitvi,

prispevala k povečanju prožne varnosti in s tem k povečanju produktivnosti dela, zmanjšala obseg sive ekonomije, izboljšala sistem transferjev za brezposelne ter nenazadnje odpravila nekatera neskladja, za katerim boleha sedanji odpravninski sistem – odpravila bi nelinearnost izplačila nadomestil in ne bi povezovala izplačila odpravnine s potencialno spornim vzrokom prenehanja zaposlitve. Seveda pa reforma sistema odpravnin odpira številna vprašanja, pri čemer je najpomembnejše, kakšen bi lahko bil prispevek takšnega pristopa k vzdržnosti pokojninskega sistema, konkretno, kolikšen delež starostne pokojnine bi lahko prispeval tako nastali drugi steber.

*Cilji te raziskave so so:*

1. analizirati značilnosti obremenitve dela z davki in prispevki v Sloveniji primerjalno glede na države članice OECD in EU ter oceniti učinek obdavčitve dela na rast zaposlenosti v EU in Sloveniji;
2. proučiti možnosti reforme sistema odpravnin v Sloveniji, predstaviti konceptualni model reforme in simulirati njene učinke za Slovenijo; ter
3. prikazati stanje na trgu dela z vidika uresničevanja elementov politike prožne varnosti v Sloveniji in v preostalih državah članicah EU in oceniti vpliv prožnosti in varnosti trga dela na produktivnost dela v EU.

V prvem delu raziskave pozornost namenjam analizi obremenitve plač z davki in prispevki na povpraševanje po delu. Poleg primerjave značilnosti in dinamike obdavčitve dela v državah OECD, EU in Sloveniji, poseben poudarek namenjam analizi povezanosti davčnega primeža in rasti zaposlenosti v EU.

Raziskavo nadaljujem s predlogom reforme slovenskega sistema odpravnin. S tem namenom analiziramo avstrijski model odpravninskih skladov ter izhajajoč iz slednjega oblikujemo predlog reforme sistema odpravnin v Sloveniji in ocenimo njegove učinke.

Raziskavo zaključujemo z analizo uresničevanja politik prožne varnosti v EU in Sloveniji. Analiza obsega poglobljen teoretični pregled pojma prožne varnosti ter podrobno empirično analizo uresničevanja politik prožne varnosti v EU, analizo povezanosti slednjih z makroekonomsko uspešnostjo držav ter nenazadnje oceno vpliva prožne varnosti na produktivnost dela.



## 1 Obdavčitev dela in rast zaposlenosti: Slovenija v mednarodnem kontekstu

Vpliv davčnega primeža,<sup>1</sup> mere razlike med neto plačo zaposlenega in celotnimi stroški dela, na zaposlenost je v zadnjih letih predmet številnih razprav (OECD 2008). Z ustvarjanjem vrzeli med celotnimi stroški dela in realnimi dohodki iz dela oziroma plačami, povišanje davkov na dohodke iz dela vodi (v razmerah nepopolno fleksibilnega trga dela) do zmanjšanja povpraševanja po delu (če povpraševanje po delu ni popolnoma neelastično) in zaposlenosti ter posledično do povišanja brezposelnosti (Vodopivec 2005).<sup>2</sup> Mnoge študije so potrdile negativno povezanost med davčno obremenitvijo dela in zaposlenostjo, pri čemer je obseg, do katerega se povečanje davčnega primeža odrazi v zmanjšanju zaposlenosti, odvisen od institucionalnih značilnosti individualnih trgov dela (glej Alesina in Perotti 1997; Elmeskov in dr. 1998; Nickell in Layard 1999; Daveri in Tabellini 2000; Nickell 2003; Belot in van Ours 2004; Bassanini in Duval 2006; Góra in dr. 2006; OECD 2006).

V zadnjih letih je večina držav članic OECD in EU pričela zmanjševati davčno obremenitev dohodkov iz dela z namenom ublažitve brezposelnosti, ustvarjanja novih delovnih mest in izboljšanja splošne gospodarske situacije (OECD 2006; European Commission 2005). Države OECD so tako v obdobju 2000–2009 davčni primež za samsko osebo brez otrok s 67 % povprečne plače v povprečju znižale za 1,9 odstotnih točk, znižanje pa je bilo še večje pri enostarševskih družinah s 67 % povprečne plače (–3,2 odstotne točke) in pri družinah z enim zaposlenim staršem s povprečno plačo (–2,5 odstotne točke). Upad v davčnem primežu je bil višji med državami OECD, ki so članice EU. V EU je bilo znižanje davčnega primeža za samske osebe brez otrok s 67 % povprečne plače večje v novih državah članicah (v nadaljevanju NMS), kjer se je davčni primež v obdobju 2000–2008 znižal v povprečju za 3,7 odstotnih točk, medtem ko se je v EU-27 v enakem obdobju znižal za 2,5 odstotnih točk. Znižanje davčnega primeža je bilo še izrazitejše pri družinah z enim zaposlenim (v NMS za 4,2 odstotni točki). V Sloveniji se je davčni primež za samsko osebo brez otrok s 67 % povprečne plače v enakem obdobju znižal za 0,7 odstotnih točk, v letu 2009 pa je upadel še za dodatnih 0,6 odstotnih točk kot posledica odprave davka na izplačane plače. Za družine z enim zaposlenim je znižanje obsegalo 1,8 odstotne točke. Davčni primež in stopnja brezposelnosti sta še vedno precej višja v večini držav članic EU v primerjavi z

---

<sup>1</sup> Angl. *tax wedge*.

<sup>2</sup> Višja obdavčitev dela znižuje tudi denarne tokove, ki pripadajo lastnikom podjetja in preko tega vrednost lastniškega kapitala podjetja (glej Stubelj 2010).

državami OECD, ki niso članice EU, tudi zaradi nefleksibilnosti trga dela v nekaterih evropskih državah (glej OECD 2006, 2008, 2009a, 2010a).

Pričujoče poglavje obravnava štiri osrednja raziskovalna vprašanja:

1. Kakšne so značilnosti obremenitve stroškov dela in bruto plač z davki in prispevki ter stopnje zaposlenosti in brezposelnosti v državah članicah OECD in EU?
2. Kakšne so razlike (in vzroki zanje) v obremenitvi stroškov dela in bruto plač med novimi in starimi<sup>3</sup> državami članicami EU?
3. Kakšna je politika obremenitve dela z davki in prispevki v Sloveniji?
4. Kakšen je vpliv davčnega primeža na rast zaposlenosti v EU?

Na podlagi zgoraj zastavljenih raziskovalnih vprašanj predlagamo naslednjih pet hipotez:

*H1<sub>1</sub>: Države OECD imajo v povprečju nižjo obremenitev dela z davki in prispevki kot EU-27.*

*H1<sub>2</sub>: NMS imajo v povprečju višjo obremenitev dela z davki in prispevki kot EU-15.*

*H1<sub>3</sub>: Davčna obremenitev dela ima negativen učinek na zaposlenost, kar pomeni, da države z visokimi stopnjami obdavčitve dela beležijo nižjo stopnjo zaposlenosti in višjo stopnjo brezposelnosti.*

*H1<sub>4</sub>: Slovenija ima visoko davčno obremenitev dela.*

*H1<sub>5</sub>: Negativen učinek davčnega primeža na rast zaposlenosti je močnejši v državah članicah EU z višjim davčnim primežem.*

Analiza obremenitve dela z davki in prispevki bo upoštevala različne ravni bruto plač in tipe družin, in sicer samske osebe brez otrok s 67 %, 100 % in 167 % povprečne bruto plače, enostarševsko družino z dvema otrokoma in s 67 % povprečne bruto plače in družino z dvema otrokoma in enim zaposlenim staršem s 100 % povprečne bruto plače. Značilnosti davčnega primeža, davčnega bremena ter stopenj zaposlenosti in brezposelnosti v državah OECD in EU-27, s posebnim poudarkom na Sloveniji, bomo predstavili z uporabo opisnih statistik. Za opredelitev skupin držav OECD in EU-27, ki so si podobne po stopnjah zaposlenosti in brezposelnosti, bomo uporabili Wardovo hierarhično metodo razvrščanja (angl. *hierarchical cluster analysis*). Učinek davčnega primeža na rast zaposlenosti v EU bomo analizirali z uporabo razsevnih diagramov povezanosti in panelne regresijske analize z nespremenljivimi učinki na vzorcu 27 držav članic EU v obdobju 2000–2008.

---

<sup>3</sup> Z izrazom stare države članice EU se nanašamo na države, ki so postale članice EU pred 1. majem 2004, označujemo jih tudi s kratico EU-15.

Rezultati empirične analize so pokazali, da imajo države članice OECD v povprečju nižjo obremenitev dela pri vseh obravnavanih ravneh bruto plač in tipih družin, pri čemer še posebej izstopajo države OECD, ki niso članice EU. Znotraj EU nižje povprečne stopnje in srednje vrednosti davčnega primeža dosegajo NMS (če ne upoštevamo Cipra in Malte), razen pri 67 % ravni povprečne bruto plače. Empirične analize prav tako kažejo, da države z višjim davčnim primežem beležijo višje stopnje brezposelnosti ter nižje stopnje zaposlenosti, in obratno. Slednje je potrdila tudi naša panelna regresijska analiza, ki je pokazala, da v EU obstaja negativna povezanost med davčnim primežem in rastjo zaposlenosti, pri čemer je ta močnejša v državah z višjim davčnim primežem.

Analiza sloni na zadnjih dosegljivih podatkih (za obdobje od leta 1999 do 2009) in trendih obdavčitve dohodkov iz dela, zaposlenosti in brezposelnosti v državah OECD in EU-27. Hkrati se v analizi osredotočamo na razlike med državami z visokim in nizkim davčnim primežem. Po našem mnenju je to pomemben prispevek k prejšnjim analizam in raziskavam na vzorcu evropskih držav (na primer Góra in dr. 2006; Vork in dr. 2006; Behar 2009).

Poglavje je razdeljeno na pet podpoglavij. Uvodnemu poglavju sledi kratek pregled dosedanjih empiričnih raziskav o učinku obremenitve dela z davki in prispevki na zaposlovanje, le-temu pa sledi predstavitev metodologije in podatkov v podpoglavju 2.2. Podpoglavje 2.3 podrobno obravnava značilnosti obdavčitve dela ter stopenj zaposlenosti in brezposelnosti v državah OECD, EU in Sloveniji. Podpoglavje 2.4 z uporabo panelne regresijske analize ocenjuje povezanost med davčnim primežem in rastjo zaposlenosti v EU. Podpoglavje 2.5 zaključuje s povzetkom temeljnih spoznanj ter podaja ustrezna priporočila politikam.

## **1.1 Pregled empiričnih študij na področju obdavčitve dela**

V skladu s klasično teorijo trga dela zvišanje davčnega primeža prikažemo s premikom krivulje povpraševanje po delu levo navzdol. Bolj kot je krivulja ponudbe dela (in/ali krivulja povpraševanja po delu) elastična, večji je negativen učinek davčnega primeža na zaposlenost (glej World Bank 2005). Številni avtorji so odnos med davčnim primežem in zaposlenostjo skušali pojasniti z različnimi mikro- in makroekonomske dejavniki.

Makroekonomske študije odnosa med davčnim primežem in zaposlenostjo temeljijo na različnih panelnih podatkovnih bazah in ekonometričnih modelih z mero zaposlenosti kot odvisno spremenljivko, različnimi merami davčne obremenitve dela kot pojasnjevalnimi spremenljivkami in skupino kontrolnih spremenljivk (kot so bruto domači proizvod (v

nadaljevanju BDP), stopnja inflacije, standardne institucije trga dela itd.). Kljub razlikam v strukturi ekonometričnih modelov, večina študij kaže na negativno povezanost med davčnim primežem in zaposlenostjo (kratek opis strukture in rezultatov nekaterih od študij najdemo v de Haan in dr. (2003), Nickell (2003) in OECD (2006)). Vendar pa je obseg, do katerega se povišanje davčnega primeža odrazi v znižanju stopnje zaposlenosti, odvisen tudi od institucionalnih značilnosti posameznih trgov dela (kot so struktura sistema določanja plač; zakonske določbe na področju minimalnih plač, nadomestil za brezposelnost ter socialnih transferjev; sistem socialnega varstva; raven znanj in spretnosti delovne sile; porazdelitev davčnega bremena med delodajalci in zaposlenimi; progresivnost davkov; in druge politike ter institucije na trgu dela). Učinek nekaterih institucionalnih značilnosti trgov dela na odnos med davčnim primežem in zaposlenostjo predstavljamo v nadaljevanju tega poglavja.

Nickell in Layard (1999) sta s panelno analizo na vzorcu 20 držav OECD v obdobju 1984–1994 pokazala, da se znižanje povprečne davčne obremenitve (ki vključuje tudi davke na izplačane plače, davke na dohodke in davke na potrošnjo) za pet odstotnih točk odrazi v znižanju stopnje brezposelnosti za 13 %. Nadalje je Nickell (2003) pokazal, da povišanje davčnega primeža za 10 % zniža ponudbo dela delovno-aktivnega prebivalstva za približno 1–3 %. Na podlagi primerjave treh velikih držav celinske Evrope (Francija, Nemčija in Italija) z Združenimi državami Amerike, je Nickell (2003) prav tako ugotovil, da eno četrtno celotne razlike v stopnji zaposlenosti med državami pojasni razlika v davčnem primežu (ki je znaša 16 odstotnih točk). Preostala razlika v stopnji zaposlenosti je posledica razlik v sistemih socialne varnosti in drugih institucij trga dela.

Alesina in Perotti (1997) sta na vzorcu 14 držav OECD empirično potrdila teoretični model, ki pravi, da povišanje v redistribuciji, ki je financirano s povišanjem obdavčitve dela, vodi do povišanja stroškov dela na enoto, kar vodi v izgubo konkurenčnosti. V zameno izguba konkurenčnosti povzroči zmanjšanje povpraševanja po izvozu in upad zaposlenosti v vseh sektorjih domačega gospodarstva. Enaki kvalitativni učinki bi nastopili tudi v primeru povišanja finančnih transferjev za brezposelne. Avtorja sta prav tako pokazala, da je stopnja porazdelitve obdavčitve dela nižja v državah z modelom pogajanj na ravni industrije kot v državah z visoko centraliziranim trgom dela.

Daveri in Tabellini (2000) sta primerjala učinek obdavčitve dela na zaposlenost in rast v desetih evropskih in štirih drugih industrijskih državah OECD (Avstralija, Japonska, Kanada in Združene države Amerike) v obdobju 1965–1991. Iz njune empirične analize izhaja, da je negativen učinek obdavčitve dela na zaposlenost in rast evropski pojav (povezanost je močna in značilna v državah celinske Evrope z nizko ali srednjo stopnjo centralizacije/koordinacije

pogajanj o plačah ter šibka v državah OECD s konkurenčnim trgom dela in v skandinavskih državah z visoko stopnjo centralizacije sindikatov). Ocenila namreč sta, da se je s povišanjem stopnje učinkovite obdavčitve dela za skoraj 10 odstotnih točk stopnja brezposelnosti v Evropi povečala za 4 odstotne točke. Še več, dvig obdavčitve dela je prav tako prispeval k znižanju stopnje rasti za približno 0,4 odstotne točke na letni ravni oziroma k eni tretjini opazovanega znižanja rasti v letih 1965–1975 in 1976–1991. O močnih učinkih obdavčitve dela na zaposlenost v državah s srednjo centralizacijo/koordinacijo sta poročala tudi Elmeskov in dr. (1998).

Učinek obdavčitve dela skupaj z drugimi politikami trga dela na zaposlenost in brezposelnost je bil tudi predmet raziskave, ki sta jo na vzorcu 21 držav OECD v obdobju 1983–2003 izvedla Bassanini in Duval (2006). Empirična analiza je pokazala, da v »povprečni« državi OECD visoka in dolgotrajna nadomestila za brezposelnost in visok davčni primež povzročijo povišanje agregatne brezposelnosti. Nasprotno, visoko centralizirani in/ali koordinirani sistemi pogajanj o plačah znižujejo brezposelnost. Rezultati kažejo, da se znižanje davčnega primeža za 10 odstotnih točk v povprečni državi OECD odrazi v znižanju ravnotežne brezposelnosti za 2,8 odstotnih točk in v povišanju stopnje zaposlenosti za 3,7 odstotnih točk (zaradi pozitivnega učinka na participacijo). Te ugotovitve kažejo na pomembno vlogo sindikatov v sistemu pogajanj o plačah. Sindikati namreč v razmerah, ko prevladajo pogajanja o plačah na ravni sektorjev, kompenzirajo dvig plač z visoko obdavčitvijo dela, kar ima negativen učinek na zaposlenost (OECD 2006).

Mnogi avtorji odnos med davčnim primežem in zaposlenostjo obravnavajo v razmerah obvezujoče minimalne plače in visokih nadomestil za brezposelnost. Kugler in Kugler (2003) tako pokažeta, da obvezna minimalna plača na trgu dela vodi v presežno ponudbo dela in v prostovoljno brezposelnost. To pomeni, da davek na izplačane plače vedno znižuje brezposelnost, saj ga ne moremo v celoti prenesti na delavce z nizkimi plačami. V empirični študiji o učinkih povišanja stopenj davka na izplačane plače v Kolumbiji med leti 1982 in 1996 sta tako pokazala, da se povišanje davka na izplačane plače za 10 % odrazi v znižanju formalne zaposlenosti za 4–5 %. Pri tem je negativen učinek davka na izplačane plače večji na zaposlenost delavcev v proizvodnji. Te ugotovitve so v skladu z naraščajočo brezposelnostjo predvsem med nekvalificiranimi delavci, ki po večini prejemajo minimalno plačo. O podobnih ugotovitvah sta poročala tudi Bassanini in Duval (2006). Pokazala sta, da ima povišanje davčnega primeža večji učinek na naraščanje brezposelnosti v primeru relativno visokih minimalnih plač glede na povprečne plače. Previsoke minimalne plače namreč preprečuje delodajalcem, da bi z zniževanjem plač v celoti ali vsaj delno prenesli

davke na izplačane plače na delavce z nizko produktivnostjo. Vpliv minimalne plače na povezanost med davčnim primežem in zaposlenostjo prav tako raziskujejo Gruber (1997), Nickell (2003), OECD (2006) in drugi.

Visok davčni primež in radodarna nadomestila za brezposelnost imajo torej negativen učinek na trg dela (OECD 2006). Kot poročata Koskela (2001) in Nickell (2003), višja kot so nadomestila za brezposelnost, večji je negativen učinek povišanja davčnega primeža na zaposlenost. O podobnih ugotovitvah je poročal tudi Behar (2009). V študiji na vzorcu 10 držav osrednje in vzhodne Evrope (v nadaljevanju CEE) je pokazal, da visok davčni primež in/ali neprimeren sistem nadomestil predstavljata oviro na trgu dela, pri čemer je pa še posebej škodljivo dolgotrajno izplačevanje nadomestil za brezposelnost. S področjem učinkov nadomestil za brezposelnost na zaposlenost se ukvarjajo tudi Ederveen in Thissen (2004), Vodopivec in dr. (2005), Góra in dr. (2006), Vodopivec (2006), Vörk in dr. (2006), Carone in dr. (2009) in drugi.

Negativen učinek povišanja davčnega primeža na zaposlenost je še posebej izrazit pri nizko-kvalificiranih delavcih. Kugler in Kugler (2003) sta tako pokazala, da ima povišanje davkov na izplačane plače v Kolumbiji večji negativen učinek na zaposlenost med nekvalificirani delavci (angl. *blue-collar workers*). Tudi Góra in dr. (2006) so potrdili negativen učinek davkov na zaposlenost pri delavcih z nizko ravno znanja in spretnosti. Na panelnem vzorcu držav OECD so namreč pokazali, da rast davčnega primeža še posebej močno znižuje stopnje zaposlenosti med delavci z nizkimi plačami, vendar niti visoko-kvalificirani delavci niso imuni na te učinke. Avtorji so prav tako pokazali, da obdavčitev dela negativno vpliva na rast zaposlenosti v osmih NMS, a ne v drugih državah OECD z višje usposobljenimi delavci. Podobne ugotovitve izhajajo tudi iz študije OECD (2003 in 2006). Analiza med državami OECD namreč kaže, da se davčna razbremenitev nizko-kvalificiranih delavcev odrazi v pozitivnem učinku na zaposlenost. Na primer, v državah, ki so znižale prispevke za socialno varnost delodajalcev za nizko usposobljene delavce (Belgija, Francija in Nizozemska), se je zaposlenost nizko usposobljenih delavcev povečala. Tovrstno usmerjeno zniževanje davkov je postalo še posebej pomembno orodje v državah z majhnim proračunskim prostorom za znižanje obdavčitve dela in močno politično podporo radodarnim minimalnim plačam. Vendar tudi usmerjeno zniževanje davčnega primeža lahko povzroči pomembne izgube proračunskih prihodkov, kar bodo države prej ali slej primorane nadomestiti s povišanjem obdavčitve delavcev z višjimi prihodki. To sproža potrebo po jasni oceni, kako oblikovati usmerjeno davčno razbremenitev, ki bi minimalizirala mrtve izgube in se izognila učinku substitucije (OECD 2006).

Muysken in dr. (1999) so obravnavali učinek prehajanja davčnega primeža med delodajalci in delojemalci na zaposlenost. Pokazali so, da v preprostem modelu pogajanj porazdelitev davčnega primeža med delodajalci in delojemalci vodi v ustvarjanje novih zaposlitev. Na primeru Nizozemske v obdobju 1962–1993 so ugotovili, da je 44 % davkov, ki jih plačujejo zaposleni, prerazdeljenih naprej, medtem ko se davki, ki jih plačujejo delodajalci, ne prerazdeljujejo. Iz tega izhaja, da lahko prenos davčne obremenitve od delodajalcev k delojemalcem zmanjša celotne stroške dela in poviša zaposlenost.

García in Sala (2006) sta raziskala vpliv davčne porazdelitve na brezposelnost v 21 državah OECD (razdeljene v tri skupine: anglo-saksonske države, države celinske Evrope in nordijske države). Učinek porazdelitve sta definirala kot pristranskost davkov na izplačane plače (delež davka na izplačane plače, ki ga plačajo zaposleni, glede na delež, ki ga plačajo podjetja, angl. *payroll-tax-bias*, v nadaljevanju PTB). Analiza je pokazala, da ima PTB pomembno vlogo pri pojasnjevanju brezposelnosti v državah celinske Evrope, a ne v nordijskih in anglo-saksonskih državah. Razlog temu izhaja iz večje moči sindikatov v celinski Evropi (relativno na anglo-saksonske države) in odsotnosti popolne centralizacije kolektivnega pogajanja (kot v nordijskih državah). Bolj kot so z obdavčitvijo obremenjeni delavci (in s tem manj podjetja), višja je brezposelnost: večji kot je delež zaposlenih v celotnem davčnem primežu, večje so njihove zahteve po zvišanju neto plač. Večji del obdavčitve dela se tako skozi proces pogajanj o plačah prenese v višje stroške, s čimer se zmanjšuje povpraševanje po delu in zvišuje brezposelnost. Vprašanje porazdelitve davkov med delodajalce in delojemalce so obravnavali tudi Goerke (1999), Koskela (2001) in Nickell (2003).

Pregled literature kaže, da je davčni primež eden od pomembnejših razlogov za brezposelnost med državami. Vendar je obseg učinka davčnega primeža na zaposlenost odvisen od različnih značilnosti trga dela, nekatere od njih smo predstavili že zgoraj. Istočasno pa večina študij kaže, da znižanje davčnega primeža predstavlja pomemben element v procesu zviševanja zaposlenosti.

Kljub temu da so dokazi o negativnih učinkih davčnega primeža na trg dela relativno močni, so prav tako predmet številnih kritik, predvsem zaradi vprašanja robustnosti podatkov in empiričnih modelov, na katerih slonijo (glej na primer Blanchard 2006).

## 1.2 Metodologija in podatki

Analiza sloni na uporabi treh metodoloških postopkov. Prvič, značilnosti davčnega primeža, davčnega bremena, bruto plač ter neto prihodkov zaposlenih, celotnih stroškov dela in stopenj zaposlenosti in brezposelnosti v državah OECD in državah članicah EU, s posebnim poudarkom na Sloveniji, analiziramo z uporabo opisnih statistik.

Da bi preverili, ali med opazovanimi državami obstajajo homogene skupine, ter ocenili njihove značilnosti, smo uporabili Wardovo hierarhično metodo razvrščanja.<sup>4</sup> Pri razvrščanju v skupine smo uporabili spremenljivki stopnja brezposelnosti in stopnja zaposlenosti. Ugotovitve so predstavljene z dendogramom. Za ugotavljanje statistične značilnosti razlik med skupinami smo zaradi majhnega števila obravnavanih držav uporabili Mann-Whitney-ev neparametrični test.

Nazadnje smo preverili, ali lahko razlike v davčnem primežu pojasnijo razlike v stopnji zaposlenosti in brezposelnosti med državami. V analizi smo uporabili razsevne diagrame povezanosti in panelno regresijsko analizo na vzorcu 27 držav članic EU med leti 2000 in 2008. Čeprav je bila odločitev o obdobju analize v prvi vrsti odvisna od razpoložljivosti podatkov, uporaba starejših podatkov ne bi odsevala realnih razmer v večini CEE, saj so bila njihova gospodarstva pod velikim vplivom ekonomskih in političnih tranzicijskih procesov (glej Vodopivec in dr. 2005; Vörk in dr. 2006). Panelna regresijska analiza je bila zaradi prisotnosti heteroskedastičnosti in avtokorelacije opravljena po metodi posplošenih najmanjših kvadratov (angl. *generalized least squares*).<sup>5</sup> Ocenjen je bil naslednji regresijski model:

$$EG_{i,t} = \alpha + \beta_1 \cdot TW_{i,t} + \beta_2 \cdot D_{i,t} + \beta_3 \cdot DTW_{i,t} + \Pi \cdot \begin{bmatrix} GDPpc_{i,t} \\ LP_{i,t} \\ IR_{i,t} \\ LUR_{i,t} \end{bmatrix} + e_{i,t}, \quad (1-1)$$

kjer  $EG$  označuje rast zaposlenosti v državi  $i$  v času  $t$ ,  $TW$  davčni primež,  $GDPpc$  označuje BDP na prebivalca,  $LP$  je produktivnost dela,  $IR$  se nanaša na stopnjo inflacije,  $LUR$  pa na

<sup>4</sup> Hierarhična metoda razvrščanja je način razvrščanja, kjer na podlagi izbranih kazalcev združujemo dve ali več enot v novo, homogeno skupino. Novo oblikovane skupine prikažemo z drevesom združevanja ali dendogramom, ki ne predstavlja zgolj ene skupine, temveč večslojno hierarhijo skupin. Za mero različenosti za združene skupine je bila izbrana Wardova metoda (z evklidsko razdaljo), ki deluje na načelu maksimiranja homogenosti znotraj skupin (glej Ferligoj 1989).

<sup>5</sup> Prisotnost heteroskedastičnosti v modelu smo testirali s testom razmerja verjetij (angl. *likelihood-ratio test*), prisotnost avtokorelacije pa z Wooldridgovim testom.



stopnjo dolgotrajne brezposelnosti. Parameter  $e$  predstavlja slučajno napako. V regresijski model smo prav tako vključili slamnato spremenljivko  $D$  (in produkt slamnate spremenljivke ter davčnega primeža -  $DTW$ ) z namenom obvladovanja razlik med državami z visokim davčnim primežem ( $D$  zavzema vrednost 1) in državami z nizkim davčnim primežem ( $D$  zavzema vrednost 0). Regresijski model je bil ocenjen za vse države članice, posebej pa prav tako za države z nizkim in države z visokim davčnim primežem.

Podatki o stopnji rasti zaposlenosti se nanašajo na povišanje oziroma zmanjšanje števila zaposlenih (za polni in delni delovni čas) v obdobju enega leta glede na prejšnje leto v vseh dejavnostih.<sup>6</sup> Pojasnjevalna spremenljivka davčni primež se nanaša na obremenitev dela za zaposlenega v dejavnostih B-N, ki je samski in brez otrok.<sup>7</sup> V okviru tega bomo ocenili tri ločene regresijske modele, in sicer za davčni primež pri 67 %, 100 % in 167 % povprečne plače. Preostale pojasnjevalne spremenljivke predstavljajo kontrolne spremenljivke. Z namenom kontrole makroekonomskih učinkov na trg dela smo vključili stopnjo inflacije in BDP na prebivalca (izražen v pariteti kupne moči (v nadaljevanju PKM)). Podatki o stopnji dolgotrajne brezposelnosti so bili zbrani na podlagi anket o delovni sili in predstavljajo letno povprečje, podatki o produktivnosti dela pa iz podatkovne baze The Conference Board (2010).

Odločitev o uporabi stopnje rasti zaposlenosti kot odvisne spremenljivke je temeljila na primerjavi  $R^2$  dveh regresijskih modelov, ki sta se razlikovala le v odvisni spremenljivki. Prvi model je kot odvisno spremenljivko uporabil stopnjo rasti zaposlenosti, drugi pa stopnjo zaposlenosti. Model s stopnjo rasti zaposlenosti kot odvisno spremenljivko, je v analizi pokazal višji  $R^2$ , kar pomeni, da regresijska premica pojasni višji delež variabilnosti. Tudi druge primerljive študije o povezanosti davčnega primeža in zaposlenosti uporabljajo podobne specifikacije regresijske funkcije (glej Góra in dr. 2006; Vork in dr. 2006).

Empirična analiza davčnega primeža in njegovih potencialnih učinkov na zaposlenost sloni na treh glavnih skupinah virov podatkov:<sup>8</sup>

1. podatki o obdavčitvi dela, višini bruto in neto plače, stopnjah zaposlenosti in brezposelnosti v državah OECD so bili pridobljeni iz uradne podatkovne baze OECD (OECD.Stat 2010) in uradnih poročil (OECD 2008, 2009a, b, c, d in 2010a);

<sup>6</sup> Podatkovna baza Eurostat ne omogoča pregleda stopenj rasti zaposlenosti po posameznih dejavnostih.

<sup>7</sup> V skladu s Standardno klasifikacijo dejavnosti (2008) dejavnosti B-N nadomeščajo dejavnosti C-K.

<sup>8</sup> Podrobna analiza kazalcev obdavčitve dela v državah OECD in Sloveniji temelji na podatkih za leto 2009. Ker v času priprave raziskave podatki za celotno EU za leto 2009 še niso bili dosegljivi, smo značilnosti obremenitve dela v EU analizirali na podlagi podatkov za leto 2008. Pri tem je potrebno upoštevati dejstvo, da je 19 izmed držav članic EU tudi članic OECD, kar bralcu omogoči, da si ustvari okvirno sliko o obdavčitvi dela tudi na ravni EU.

2. panelni podatki o obremenitvi stroškov dela, stopnjah zaposlenosti in brezposelnosti ter realni stopnji rasti BDP za države članice EU so bili pridobljeni iz Eurostat-a (2010), uradnih poročil Evropske komisije (European Commission 2007a, 2008 in 2009a, b in c) in podatkovnih baz Mednarodnega denarnega sklada (angl. *International Monetary Fund*, IMF) in Mednarodne organizacije za delo (angl. *International Labour Organisation*, ILO);
3. dodatni podatki za Slovenijo so bili pridobljeni iz podatkovnih baz in poročil Statističnega urada Republike Slovenije (SURS 2009b, c, d) in Zavoda Republike Slovenije za zaposlovanje (ZRSZ 2010a).

Podatki o obremenitvi dela so preračunani na podlagi metodologije OECD, in sicer za delavca zaposlenega v proizvodnem sektorju B-N. V analizo smo vključili tri tipe družin pri različnih ravneh bruto plač, in sicer samsko osebo brez otrok s 67 %, 100 % in 167 % povprečne plače, enostarševsko družino z dvema otrokoma in 67 % povprečne plače ter družino z dvema otrokoma in enim zaposlenim staršem s povprečno plačo. V okviru regresijske analize posebno pozornost namenjamo analizi obremenitve dela za samsko osebo brez otrok.

V nadaljevanju prispevka se osredotočamo na odnos med davčnim primežem in zaposlenostjo, pri čemer učinkov dejavnikov na strani ponudbe dela in drugih institucij na trgu dela (na primer minimalna plača, veččine in znanja, zakonske določbe na področju varstva zaposlenosti itd.) ne obravnavamo podrobno.

### 1.3 Značilnosti obdavčitve dela ter zaposlenosti

#### 1.3.1 Države OECD

##### *Povprečni davčni primež*

Stopnje davčnega primeža<sup>9</sup> za različne skupine delavcev (glede na raven bruto plače in tip družine) zaposlenih v dejavnostih B-N se med državami OECD močno razlikujejo, tako zaradi razlik v gospodarskem razvoju ter ekonomskem in političnem sistemu kot tudi zaradi različnega razumevanja pojma socialne države. Davčni primež samske osebe brez otrok s 67 % povprečne plače v letu 2009 tako presega 45 % v Franciji, na Madžarskem, v Nemčiji in Belgiji, nižji od 20 % pa je na Novi Zelandiji ter v Koreji in Mehiki. Povprečna stopnja

<sup>9</sup> Davčni primež izračunamo z naslednjim obrazcem:

$$\text{davčni primež} = \frac{\text{dohodnina} + \text{prispevki delodajalca in delojemalca za socialno varnost} + \text{davek na izplačane plače}}{\text{celotni stroški delodajalca z zaposlenim}}$$

obdavčitve tega delavca v državah OECD v letu 2009 znaša 32,5 %, kar je eno odstotno točko nižje od povprečja v letu 2008. Vse države OECD imajo progresivni davčni primež, kar pomeni, da stopnja obdavčitve dela narašča z naraščanjem osebnega dohodka oziroma bruto plače. Povprečni davčni primež samske osebe s povprečno plačo v državah OECD v letu 2009 namreč znaša 36,5 %, obdavčitev samske osebe s 167 % povprečne plače pa 41,1 % (tabela 1-1 in slika 1-1; podatki za Slovenijo so vključeni za primerjavo).<sup>10</sup> Na ta način so zaščiteni delavci z nizkimi dohodki, saj se višja obdavčitev prevrne na zaposlene z višjimi dohodki.

Povprečna obdavčitev dela je nižja pri družinah (pri enaki ravni povprečne plače), saj so le-te upravičene do olajšav za vzdrževane družinske člane. Davčni primež za enostarševsko družino z dvema otrokoma in 67 % povprečne plače tako sega od –16,5 % na Novi Zelandiji do 26,8 % v Franciji, v povprečju pa je za 15,5 odstotne točke nižji od davčnega primeža za samsko osebo brez otrok pri enaki ravni povprečne plače. Zanimivo je, da davčni primež za enostarševsko družino dosega negativne stopnje v Avstraliji (–7,5 %), Kanadi (–7,7 %), na Irskem (–9,5 %) in Novi Zelandiji (–16,5 %), kar kaže na obstoj politik, naklonjenih samohranilnim družinam. Prav tako je davčni primež v vseh državah OECD (z izjemo Grčije) nižji pri družinah z enim zaposlenim staršem s povprečno plačo zaradi prejemanja družinskih olajšav in ugodnejše davčne obravnave (tabela 1-1).

Kot prikazuje

tabela 1-2, prihaja do razlik v davčnem primežu med državami OECD, ki so oziroma niso članice EU. Neevropske države OECD imajo namreč statistično značilno nižji davčni primež kot države OECD, ki so hkrati članice EU, pri vseh obravnavanih ravneh bruto plače in tipih družin.

---

<sup>10</sup> Tabela 1-1 zaradi potreb nadaljnje analize vključuje tudi podatke o stopnji zaposlenosti in stopnji brezposelnosti v letu 2009.

**Tabela 1-1: Davčni primež (po različnih ravneh bruto plače in tipih družin) ter stopnje zaposlenosti in brezposelnosti v državah OECD in Sloveniji, 2009 (v %)**

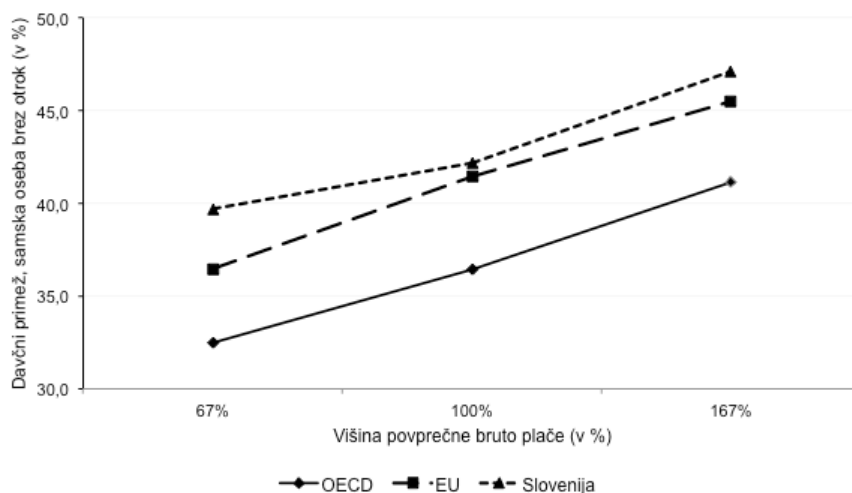
Tip družine	Samska oseba, 0 otrok			Samska oseba, 2 otroka	Družina, 1 zaposlen, 2 otroka			
	Država/% povprečne plače	67 %	100 %	167 %	67 %	100 %	Stopnja zaposlenosti	Stopnja brezposelnosti
Avstralija		20,7	26,7	32,6	-7,5	14,1	72,0	5,6
Avstrija		43,3	47,9	50,1	26,4	36,6	71,6	4,8
Belgija		48,9	55,2	60,5	33,7	38,8	61,6	7,9
Kanada		26,3	30,8	32,9	-7,7	18,3	70,0	8,3
Češka		38,6	41,9	44,6	15,0	20,5	65,4	6,7
Danska		37,7	39,4	48,6	13,2	28,8	75,7	6,0
Finska		37,0	42,4	48,2	25,4	37,0	68,7	8,2
Francija		45,2	49,2	53,1	36,8	41,7	64,2	9,5
Nemčija		46,0	50,9	53,0	31,3	33,7	70,9	7,5
Grčija <sup>1</sup>		36,8	41,5	46,2	36,0	41,7	61,2	9,5
Madžarska		46,3	53,4	58,4	30,1	43,7	55,4	10,0
Islandija		22,7	28,3	32,7	4,9	8,6	78,3	7,2
Irska		22,5	28,6	39,1	-9,5	11,7	61,8	11,9
Italija		43,0	46,5	51,5	25,0	35,7	57,5	7,7
Japonska		27,8	29,2	32,3	21,5	23,7	70,0	5,1
Koreja		17,0	19,7	21,9	16,4	17,2	63,8*	3,6
Luksemburg		27,4	34,0	41,4	0,3	11,2	65,2	5,4
Mehika		11,8	15,3	20,8	11,8	15,3	59,9*	5,5
Nizozemska		33,3	38,0	41,8	11,3	29,7	77,0	3,4
Nova Zelandija		15,6	18,4	24,9	-16,5	0,6	74,9*	6,1
Norveška		34,0	37,4	43,0	20,6	30,6	76,4	3,1
Poljska		33,0	34,0	34,9	28,4	28,4	59,3	8,2
Portugalska		32,3	37,2	43,0	20,6	26,3	66,3	9,6
Slovaška republika		34,3	37,6	40,1	21,2	22,7	60,2	12,0
Španija		34,2	38,2	41,6	28,4	32,3	59,8	18,0
Švedska		41,2	43,2	50,9	32,8	37,5	72,2	8,3
Švica		26,3	29,3	33,6	11,4	17,2	79,2	4,4
Turčija <sup>2</sup>		35,2	37,5	40,4	34,0	36,2	44,3	12,6
Velika Britanija		29,2	32,5	37,0	8,9	26,4	69,9	7,6
Združene države Amerike		26,9	29,4	34,6	4,2	13,7	70,9*	9,3
<b>Slovenija</b>		<b>39,7</b>	<b>42,2</b>	<b>47,1</b>	<b>33,7</b>	<b>35,1</b>	<b>67,5</b>	<b>5,9</b>
<i>Aritm. povprečje<sup>3</sup></i>		<i>32,5</i>	<i>36,4</i>	<i>41,1</i>	<i>16,9</i>	<i>26,0</i>	<i>66,7</i>	<i>7,8</i>
<i>Standardni odklon<sup>3</sup></i>		<i>9,6</i>	<i>10,0</i>	<i>10,0</i>	<i>14,7</i>	<i>11,3</i>	<i>8,1</i>	<i>3,2</i>
<i>Koeficient variacije<sup>3</sup></i>		<i>0,30</i>	<i>0,27</i>	<i>0,24</i>	<i>0,87</i>	<i>0,44</i>	<i>0,12</i>	<i>0,41</i>
<i>Mediana<sup>3</sup></i>		<i>33,7</i>	<i>37,5</i>	<i>41,5</i>	<i>20,6</i>	<i>27,4</i>	<i>67,5</i>	<i>7,8</i>

Opombe:

<sup>1</sup> Podatki o povprečni plači v Grčiji precejšnje dejanske bruto prihodke zaposlenih, ker vključujejo olajšave povezane z zakonsko zvezo in otroki, ki pa niso dostopne vsem družinam.<sup>2</sup> Podatki o plačah izhajajo iz stare definicije povprečnega delavca (ISIC D, rev. 3).<sup>3</sup> Preračunani parametri ne vključujejo podatkov za Slovenijo.

\* podatek za leto 2008

Viri: OECD.Stat 2010; OECD 2010a; lastni izračuni.

**Slika 1-1: Povprečni davčni primež za samske osebe brez otrok pri posameznih ravneh bruto plač v letu 2009<sup>1</sup>**

Opomba:

<sup>1</sup> Podatki za EU so prikazani za leto 2008.

Viri: tabela 1-1, tabela 1-9, lastni prikaz.

**Tabela 1-2: Primerjava evropskih (EU) in ne-EU držav OECD glede na povprečni davčni primež (po različnih ravneh bruto plače in tipih družin), stopnjo brezposelnosti in stopnjo zaposlenosti, 2009 (v %)**

Tip družine	Samska oseba, 0 otrok			Samska oseba, 2 otroka	Družina, en zaposlen, 2 otroka		
	67 %	100 %	167 %	67 %	100 %	Stopnja zaposlenosti	Stopnja brezposelnosti
1 EU države OECD (n=19)							
povprečna vrednost	37,4	41,7	46,5	21,9	30,8	65,5	8,5
standardni odklon	7,1	7,3	7,1	12,5	9,4	6,2	3,1
2 ne-EU države OECD (n=11)							
povprečna vrednost	24,0	27,5	31,8	8,5	17,8	69,1	6,5
standardni odklon	7,3	7,2	6,9	14,9	9,8	10,1	2,8
Razlika med skupinama	Mann – Whitney U test						
Z	−3,6***	−3,9***	−4,0***	−2,3**	−2,9***	−1,7*	−1,9*

Statistična značilnost: \*\*\* p<0,01, \*\* p<0,05, \* p<0,1.

Vir: Tabela 1-1; lastni izračuni.

V večini držav OECD davčni primež sestavljajo davek na osebni dohodek in prispevki za socialno varnost, katere plačajo tako delojemalci kot delodajalci. Nekaj držav (Madžarska, Avstrija, Švedska in Avstralija) pozna prav tako davek na izplačane plače, katerega višina se giblje med 1,6 % na Madžarskem do 6,0 % v Avstraliji.<sup>11</sup> Analiza strukture davčnega primeža razkrije, da pretežni del celotnega davčnega primeža pri vseh ravneh bruto plač in tipih družin predstavljajo prispevki za socialno varnost, pri čemer so le-ti višji v evropskih (EU) državah OECD.<sup>12</sup> Mnoge države so s ciljem spodbuditi povpraševanje po delu že znižale visoke stopnje prispevkov (predvsem delodajalcev) za socialno varnost. Nekatere države (Belgija, Francija, Grčija, Nizozemska, Španija, Irska, Velika Britanija) so pri tem ciljale na določene, pretežno prikrajšane skupine ljudi (nizko usposobljeni delavci z nizkimi prihodki), druge (Nemčija, Avstrija, Latvija) pa so sprejele ukrepe znižanja stopenj prispevkov za vse skupine delavcev (European Commission 2007a). V letu 2009 se tako delež vseh prispevkov za socialno varnost v davčnem primežu giblje od 52 % pri 167 % povprečni plači do 70 % pri 67 % povprečni plači. Od tega pravila odstopa Danska, ki beleži najvišji delež davka na osebni dohodek v davčnem primežu ter hkrati zelo nizek delež socialnih prispevkov.

Razlike v strukturi davčnega primeža pridejo še posebej do izraza pri obravnavi družin. Koeficient variacije davka na osebni dohodek tako znaša 1,6 v primeru enostarševske družine s 67 % povprečne plače in 0,9 v primeru družine z enim zaposlenim staršem s povprečno plačo, medtem ko se relativna variabilnost davka na osebni dohodek pri samskih osebah giblje med 0,4 in 0,6. Koeficient variacije socialnih prispevkov je stabilen v vseh obravnavanih primerih (okrog 0,5). S tem je povezana tudi variabilnost davčnega primeža med državami, ki je najvišja v primeru enostarševske družine s 67 % povprečne plače. To kaže, da so razlike v zakonskih predpisih obdavčitve dela med državami večje v primeru enostarševskih družin.

Davčni primež se je v letu 2009 glede na leto 2008 znižal pri vseh preučevanih ravneh bruto plač in tipih družin, pri čemer je bilo znižanje najbolj izrazito v primeru enostarševskih družin s 67 % povprečne plače (v povprečju za -1,4 odstotne točke) in družin z enim zaposlenim staršem s povprečno plačo (v povprečju za -1,3 odstotne točke). V obdobju 2000–2009 se je davčna obremenitev pri obravnavanih družinah v povprečju znižala za 3 odstotne točke, znižanje pa je bilo večje med EU državami OECD. V veliki meri je bil upad davčnega primeža posledica sprememb v višini davkov na osebne dohodke (OECD 2008).

<sup>11</sup> Strukturo davčnega primeža v državah OECD v letu 2009 pri različnih ravneh bruto plač in tipih družin prikazujejo slike P 1□P 5 v Prilogah.

<sup>12</sup> Razlike v višini prispevkov delojemalcev in delodajalcev med skupinama EU in ne-EU držav OECD niso statistično značilne.

### *Davčno breme*

Tabela 1-3 prikazuje davčno breme<sup>13</sup> izraženo v povprečnih osebnih davčnih stopnjah. Davčno breme za samsko osebo brez otrok s 67 % povprečne plače presega 35 % na Danskem (37,7 %) in v Nemčiji (35,5 %) ter je nižje od 10 % v Koreji (8,9 %) in Mehiki (−0,4 %). Pričakovano je davčno breme nižje pri obravnavanih družinah zaradi ugodnejše davčne obravnave: enostarševska družina s 67 % povprečne plače oziroma družina z enim zaposlenim staršem s povprečno plačo beleži v povprečju za 6 odstotnih točk nižje davčno breme kot samska oseba brez otrok z enakimi prihodki.

Analiza davčnega bremena, ki jo podaja tabela 1-3, ne upošteva olajšav, ki jih posamezniki in družine prejemajo od države. Kot prikazuje tabela 1-4, 22 držav OECD namenja olajšave družinam z dvema otrokoma, medtem ko samske osebe brez otrok do le-teh niso upravičene (razen osebe s 67 % povprečne plače v Kanadi). Te olajšave se gibljejo med 33,8 % (Nova Zelandija) in 3,7 % (Japonska) za enostarševske družine s 67 % povprečne plače ter med 17,9 % (Nova Zelandija) in 2,5 % (Japonska) za družine z enim zaposlenim staršem s povprečno plačo. Povprečna stopnja olajšav za enostarševske družine tako znaša 10,8 %, kar je dvakrat več kot olajšave za družine z enim zaposlenim staršem. Celotno povprečno neto davčno breme enostarševske družine tako obsega 3,1 %, družine z enim zaposlenim staršem pa 13,3 %. Značilno je, da imajo evropske (EU) države OECD višje neto davčno breme kot ne-EU države OECD, pri čemer so razlike statistično značilne pri samskih osebah brez otrok pri vseh ravneh plač.

---

<sup>13</sup> Davčno breme (angl. *tax burden*) združuje davek na osebni dohodek in prispevke delojemalca za socialno varnost (izraženo v % bruto plače).

**Tabela 1-3: Davčno breme glede na višino povprečne bruto plače in tip družine v državah OECD, 2009 (kot % bruto plače)**

Tip družine	Samska oseba, 0 otrok			Samska oseba, 2 otroka	Družina, en zaposlen, 2 otroka
Država/% povprečne plače	67 %	100 %	167 %	67 %	100 %
Avstralija	15,6	22,0	28,3	13,9	20,9
Avstrija	26,8	32,7	37,2	23,7	30,6
Belgija	34,4	41,5	48,5	28,5	29,3
Kanada	19,2	22,8	26,8	7,8	16,2
Češka	17,7	22,2	25,8	6,2	5,6
Danska	37,7	39,4	48,6	37,7	35,0
Finska	22,5	29,2	36,3	22,5	29,2
Francija	25,7	27,7	33,1	21,1	21,6
Nemčija	35,5	41,3	45,5	17,9	20,8
Grčija <sup>1</sup>	19,1	25,1	31,1	18,0	25,4
Madžarska	28,9	38,2	44,7	28,9	38,2
Islandija	17,9	23,9	28,6	17,9	11,8
Irska	14,2	20,9	32,5	8,0	12,3
Italija	24,7	29,3	36,0	16,8	21,9
Japonska	18,5	20,1	24,0	15,1	16,3
Koreja	8,9	11,8	15,2	8,2	9,1
Luksemburg	19,1	26,4	34,6	12,1	16,5
Mehika	□0,4	5,3	12,8	□0,4	5,3
Nizozemska	27,0	31,8	37,8	13,6	27,6
Nova Zelandija	15,6	18,4	24,9	17,3	18,5
Norveška	25,6	29,3	35,7	21,9	26,8
Poljska	23,0	24,3	25,2	17,8	17,8
Portugalska	16,2	22,3	29,5	11,9	14,4
Slovaška republika	17,0	21,3	24,5	9,1	8,1
Španija	14,6	19,7	25,0	6,9	12,0
Švedska	22,7	25,3	35,5	22,7	25,3
Švica	18,2	21,5	26,4	13,5	16,0
Turčija <sup>2</sup>	24,5	27,2	30,5	23,1	25,7
Velika Britanija	22,4	25,3	29,8	7,9	23,7
Združene države Amerike	18,9	22,4	28,7	□6,3	5,2
<i>Aritm. povprečje</i>	<i>21,1</i>	<i>25,6</i>	<i>31,4</i>	<i>15,5</i>	<i>19,6</i>
<i>Standardni odklon</i>	<i>7,7</i>	<i>7,9</i>	<i>8,5</i>	<i>9,0</i>	<i>8,8</i>
<i>Koeficient variacije</i>	<i>0,37</i>	<i>0,31</i>	<i>0,27</i>	<i>0,58</i>	<i>0,45</i>
<i>Mediana</i>	<i>19,2</i>	<i>24,7</i>	<i>30,2</i>	<i>16,0</i>	<i>19,7</i>
povprečje EU države	23,6	28,6	34,8	17,4	21,9
OECD					
povprečje ne-EU države	16,6	20,4	25,6	12,0	15,6
OECD					
<b>Razlika med skupinama</b>	<i>Mann – Whitney U test</i>				
<i>Z</i>	-2,2**	-2,6***	-2,9***	-1,2	-1,9*

Statistična značilnost: \*\*\* p<0,01, \*\* p<0,05, \* p<0,1.

Opombi:

<sup>1</sup> Podatki o povprečni plači v Grčiji precejšnje dejanske bruto prihodke zaposlenih, ker vključujejo olajšave povezane z zakonsko zvezo in otroki, ki pa niso dostopne vsem družinam.

<sup>2</sup> Podatki o plačah izhajajo iz stare definicije povprečnega delavca (ISIC D, rev. 3).

Viri: OECD.Stat 2010; OECD 2010a; lastni izračuni.



**Tabela 1-4: Neto davčno breme glede na višino povprečne plače in tip družine v državah OECD, 2009 (kot % bruto plače)**

Tip družine Država/% povprečne plače	Samska oseba, 0 otrok			Samska oseba, 2 otroka		Družina, en zaposlen, 2 otroka
	67 %	100 %	167 %	67 %	100 %	
Avstralija	15,6	22,0	28,3	□14,4		8,6
Avstrija	26,8	32,7	37,2	5,0		18,1
Belgija	34,4	41,5	48,5	14,9		20,2
Kanada	17,9	22,8	26,8	□20,0		8,8
Češka	17,7	22,2	25,8	□13,9		□6,5
Danska	37,7	39,4	48,6	13,2		28,8
Finska	22,5	29,2	36,3	8,2		22,6
Francija	25,7	27,7	33,1	14,4		17,1
Nemčija	35,5	41,3	45,5	17,9		20,8
Grčija <sup>1</sup>	19,1	25,1	31,1	18,0		25,4
Madžarska	28,9	38,2	44,7	7,4		25,3
Islandija	17,9	23,9	28,6	□1,0		3,0
Irska	14,2	20,9	32,5	□21,3		2,2
Italija	24,7	29,3	36,0	1,0		15,1
Japonska	18,5	20,1	24,0	11,4		13,8
Koreja	8,9	11,8	15,2	8,2		9,1
Luksemburg	19,1	26,4	34,6	□11,2		0,9
Mehika	□0,4	5,3	12,8	□0,4		5,3
Nizozemska	27,0	31,8	37,8	3,0		22,6
Nova Zelandija	15,6	18,4	24,9	□16,5		0,6
Norveška	25,6	29,3	35,7	10,4		21,8
Poljska	23,0	24,3	25,2	17,8		17,8
Portugalska	16,2	22,3	29,5	1,7		8,7
Slovaška republika	17,0	21,3	24,5	0,6		2,4
Španija	14,6	19,7	25,0	6,9		12,0
Švedska	22,7	25,3	35,5	11,6		17,9
Švica	18,2	21,5	26,4	1,6		8,1
Turčija <sup>2</sup>	24,5	27,2	30,5	23,1		25,7
Velika Britanija	22,4	25,3	29,8	0,2		18,5
Združene države Amerike	18,9	22,4	28,7	□6,3		5,2
<i>Aritm. povprečje</i>	<i>21,0</i>	<i>25,6</i>	<i>31,4</i>	<i>3,1</i>		<i>13,3</i>
<i>Standardni odklon</i>	<i>7,7</i>	<i>7,9</i>	<i>8,5</i>	<i>12,0</i>		<i>9,2</i>
<i>Koeficient variacije</i>	<i>0,37</i>	<i>0,31</i>	<i>0,27</i>	<i>3,92</i>		<i>0,69</i>
<i>Mediana</i>	<i>19,1</i>	<i>24,7</i>	<i>30,2</i>	<i>4,0</i>		<i>14,5</i>
povprečje EU države	23,6	28,6	34,8	5,0		15,3
OECD						
povprečje ne-EU države	16,5	20,4	25,6	□0,4		10,0
OECD						
<b>Razlika med skupinama</b>	<i>Mann – Whitney U test</i>					
<i>Z</i>	-2,3**	-2,6***	-2,9***	-1,4		-1,5

Statistična značilnost: \*\*\*  $p < 0,01$ , \*\*  $p < 0,05$ , \*  $p < 0,1$ .

Opombi:

<sup>1</sup> Podatki o povprečni plači v Grčiji precejšnje dejanske bruto prihodke zaposlenih, ker vključujejo olajšave povezane z zakonsko zvezo in otroki, ki pa niso dostopne vsem družinam.

<sup>2</sup> Podatki o plačah izhajajo iz stare definicije povprečnega delavca (ISIC D, rev. 3).

Viri: OECD.Stat 2010; OECD 2010a; lastni izračuni.

### *Mejni davčni primež*

Za gibanja na trgu dela je poleg povprečnega zelo pomemben tudi mejni davčni primež.<sup>14</sup> Povprečni mejni davčni primež (kot % vseh stroškov dela) v državah OECD v letu 2009 za samsko osebo brez otrok s 67 % povprečne plače znaša 43,0 % ter narašča z naraščanjem višine bruto plače. Najvišji mejni davčni primež dosegata Belgija (71,3 %) in Francija (63,2 %), najnižjega pa Mehika (17,5 %) in Koreja (19,3 %). V evropskih (EU) državah OECD je bil mejni davčni primež za samsko osebo s 67 % povprečne plače višji za 16,5 odstotnih točk od povprečja ne-EU držav OECD (razlike so statistično značilne). Ta razlika upada z naraščanjem višine bruto plače (tabela 1-5). V povprečju enostarševske družine s 67 % povprečne plače dosegajo 45,9-odstotni mejni davčni primež, družine z enim zaposlenim staršem s povprečno plačo pa 45,6-odstotni.

Povprečna mejna vrednost neto davčnega bremena znaša 33,1 % pri samski osebi brez otrok s 67 % povprečne plače in, podobno kot mejni davčni primež, narašča z naraščanjem višine bruto plače. V več kot polovici držav OECD (17), je mejna vrednost davčnega bremena družine z enim zaposlenim staršem s povprečno plačo enaka (oziroma je znotraj 5 odstotnih točk) mejni vrednosti samski osebi brez otrok pri isti ravni plače.<sup>15</sup>

### *Bruto plača in neto prihodki delavcev*

Tabela 1-6 kaže letne neto prihodke delavcev pri različnih ravneh bruto plače in tipih družin (v USD, po pariteti kupne moči, PKM). Povprečje neto plače samske osebe brez otrok s 67 % povprečne bruto plače v državah OECD znaša 18.691 USD. Z najvišjimi neto plačami izstopajo Koreja (27.670 USD), Luksemburg (27.499 USD) in Velika Britanija (26.337 USD), najnižje pa so v Mehiki (7.155 USD), na Madžarskem (8.755 USD) in Slovaškem (8.812 USD). Povprečna neto plača enostarševske družine z dvema otrokoma in 67 % povprečne bruto plače znaša 24.001 USD. V vseh državah, z izjemo Mehike, je neto plača enostarševske družine s 67 % povprečne plače višja od neto plače samske osebe brez otrok kot posledica ugodnejše davčne obravnave družine in/ali prejemanja družinskih olajšav (OECD 2010a).

<sup>14</sup> Mejni davčni primež izraža znesek posrednih in neposrednih davkov ter prispevkov iz naslova plač na dodatno enoto stroškov dela (tj. bruto plače).

<sup>15</sup> Podatki o gibanju mejne stopnje neto davčnega bremena so dosegljivi v OECD (2010a).

**Tabela 1-5: Mejni davčni primež glede na višino povprečne plače in tip družine v državah OECD in Sloveniji, 2009**

Tip družine	Samska oseba, 0 otrok			Samska oseba, 2 otroka	Družina, en zaposlen, 2 otroka
Država/% povprečne plače	67 %	100 %	167 %	67 %	100 %
Avstralija	39,4	35,6	45,0	39,4	54,4
Avstrija	56,3	59,9	41,4	56,3	59,9
Belgija	71,3	66,5	68,4	71,3	66,5
Kanada	34,2	40,7	35,9	60,4	68,0
Česka	48,6	48,6	48,6	55,7	54,0
Danska	42,1	43,5	62,8	42,1	43,5
Finska	52,8	56,9	56,9	52,8	56,9
Francija	63,2	52,0	59,7	57,7	46,2
Nemčija	58,1	63,3	44,3	56,2	54,4
Grčija <sup>1</sup>	50,8	50,8	57,4	50,8	50,8
Madžarska	57,3	71,5	64,8	57,3	71,5
Islandija	39,4	39,4	39,4	44,0	44,0
Irska	35,9	54,8	54,8	67,1	35,9
Italija	53,6	53,6	61,5	54,1	54,6
Japonska	29,9	34,2	33,6	29,9	31,2
Koreja	19,3	29,1	23,4	18,0	25,1
Luksemburg	41,1	52,5	52,5	38,6	36,1
Mehika	17,5	18,7	27,1	17,5	18,7
Nizozemska	49,0	46,5	50,0	51,1	52,1
Nova Zelandija	21,0	34,0	38,0	21,0	41,0
Norveška	43,1	51,1	53,7	43,1	51,1
Poljska	36,1	36,1	36,1	28,4	28,4
Portugalska	47,1	47,1	55,6	47,1	38,6
Slovaška republika	44,4	44,4	42,8	44,4	31,4
Španija	45,2	48,1	37,0	33,9	45,2
Švedska	46,3	47,9	66,9	46,3	47,9
Švica	32,5	35,8	42,6	27,7	31,7
Turčija <sup>2</sup>	42,1	42,1	47,3	42,1	42,1
Velika Britanija	38,8	38,8	47,7	73,4	38,8
Združene države Amerike	34,4	34,4	43,7	49,3	49,3
<b>Slovenija</b>	<b>44,0</b>	<b>51,0</b>	<b>60,4</b>	<b>43,6</b>	<b>43,6</b>
<i>Aritm. povprečje<sup>3</sup></i>	<i>43,0</i>	<i>45,9</i>	<i>48,0</i>	<i>45,9</i>	<i>45,6</i>
<i>Standardni odklon<sup>3</sup></i>	<i>12,4</i>	<i>11,5</i>	<i>11,6</i>	<i>14,6</i>	<i>12,8</i>
<i>Koeficient variacije<sup>3</sup></i>	<i>0,29</i>	<i>0,25</i>	<i>0,24</i>	<i>0,32</i>	<i>0,28</i>
<i>Mediana<sup>3</sup></i>	<i>42,6</i>	<i>46,8</i>	<i>47,5</i>	<i>46,7</i>	<i>45,7</i>
povprečje EU države OECD	49,4	51,7	53,1	51,8	48,0
povprečje ne-EU države OECD	31,1	35,9	39,1	35,7	41,5
<b>Razlika med skupinama</b>	<i>Mann – Whitney U test</i>				
Z	-3,4***	-3,8***	-3,2***	-2,8***	-1,2

Statistična značilnost: \*\*\* p<0,01, \*\* p<0,05, \* p<0,1.

Opombe:

<sup>1</sup> Podatki o povprečni plači v Grčiji precejšujejo dejanske bruto prihodke zaposlenih, ker vključujejo olajšave povezane z zakonsko zvezo in otroki, ki pa niso dostopne vsem družinam.

<sup>2</sup> Podatki o plačah izhajajo iz stare definicije povprečnega delavca (ISIC D, rev. 3).

<sup>3</sup> Preračunani parametri ne vključujejo podatkov za Slovenijo.

\* podatek za leto 2008

Viri: OECD.Stat 2010; OECD 2010; lastni izračuni.

**Tabela 1-6: Neto letna plača glede na višino povprečne bruto plače in tip družine v državah OECD, v USD po PKM, 2009**

Tip družine	Samska oseba, 0 otrok			Samska oseba, 2 otroka	Družina, en zaposlen, 2 otroka
Država/% povprečne plače	67 %	100 %	167 %	67 %	100 %
Avstralija	24.057	33.344	51.143	32.615	39.090
Avstrija	21.773	30.011	46.690	28.268	36.539
Belgija	19.051	25.470	37.401	24.704	34.750
Kanada	19.387	27.334	43.167	28.317	32.272
Česka	10.645	15.103	24.018	14.744	20.668
Danska	18.126	26.463	37.358	25.268	31.092
Finska	20.403	27.967	41.921	24.168	30.576
Francija	17.808	25.997	40.121	20.533	29.830
Nemčija	20.531	27.999	43.334	26.114	37.789
Grčija <sup>1</sup>	18.413	25.583	39.216	20.526	30.564
Madžarska	8.755	11.430	17.030	11.405	13.812
Islandija	18.413	25.626	40.050	22.655	32.656
Irska	23.070	31.897	45.342	32.598	39.423
Italija	15.647	22.027	33.244	20.572	26.470
Japonska	22.717	33.395	52.904	24.684	36.014
Koreja	27.670	40.190	64.408	27.868	41.404
Luksemburg	27.499	37.523	55.521	37.764	50.482
Mehika	7.155	10.121	15.533	7.155	10.121
Nizozemska	24.586	34.489	52.354	32.678	39.095
Nova Zelandija	17.173	24.904	38.234	23.704	30.351
Norveška	24.946	35.543	53.900	30.038	39.356
Poljska	9.423	13.913	22.893	10.063	15.094
Portugalska	13.833	19.237	29.103	16.215	22.586
Slovaška republika	8.812	12.537	20.034	10.560	15.544
Španija	17.963	25.339	39.417	19.572	27.748
Švedska	19.833	28.761	41.414	22.683	31.611
Švica	25.024	36.012	56.324	30.106	42.192
Turčija <sup>2</sup>	10.089	14.594	23.222	10.277	14.907
Velika Britanija	26.337	38.054	59.618	33.905	41.494
Združene države Amerike	21.579	30.977	47.451	28.286	37.837
<i>Aritm. povprečje</i>	<i>18.690,6</i>	<i>26.394,6</i>	<i>40.412,1</i>	<i>23.268,2</i>	<i>31.045,6</i>
<i>Standardni odklon</i>	<i>5.907,0</i>	<i>8.396,0</i>	<i>12.881,0</i>	<i>8.002,0</i>	<i>9.922,7</i>
<i>Koeficient variacije</i>	<i>0,32</i>	<i>0,32</i>	<i>0,32</i>	<i>0,34</i>	<i>0,32</i>
<i>Mediana</i>	<i>19.219,0</i>	<i>26.898,5</i>	<i>40.767,5</i>	<i>24.426,0</i>	<i>31.941,5</i>

Viri: OECD.Stat 2010; OECD 2010; lastni izračuni.

### *Davčni primež in zaposlenost*

Z analizo smo ugotovili, da se države OECD ne razlikujejo zgolj v davčni obremenitvi dela, temveč tudi v stopnjah zaposlenosti in brezposelnosti. Da bi ocenili odnos med davčnim primežem in stopnjami zaposlenosti ter brezposelnosti, smo opravili bivariatno analizo povezanosti. Kot prikazuje tabela 1-7, rezultati bivariatne analize kažejo smer povezanosti med davčnim primežem in stopnjo brezposelnosti (pozitivna smer) ter davčnim primežem in stopnjo zaposlenosti (negativna povezava), vendar, ker rezultati povezanosti niso statistično značilni pri sprejemljivi (tj. 5 %) stopnji značilnosti (razen v primeru družin), ne moremo z

gotovostjo potrditi obstoja povezanosti med davčnim primežem in stopnjo zaposlenosti oziroma brezposelnosti.

**Tabela 1-7: Vrednosti Pearsonovih koeficientov povezanosti med davčnim primežem (po različnih tipih družin in ravneh obravnavanih plač), stopnjo zaposlenosti in stopnjo brezposelnosti, leto 2009**

Davčni primež za	samsko osebo, 0 otrok			samsko osebo, 2 otroka	družino, en zaposlen, 2 otroka
% povprečne plače	67 %	100 %	167 %	67 %	100 %
<b>stopnja zaposlenosti (15–64 let)</b>	–0,215	–0,215	–0,173	–0,431**	–0,363**
<b>stopnja brezposelnosti (15–64 let)</b>	0,238	0,245	0,242	0,268	0,258

Statistična značilnost: \*\*\*  $p < 0,01$ , \*\*  $p < 0,05$ , \*  $p < 0,1$ .

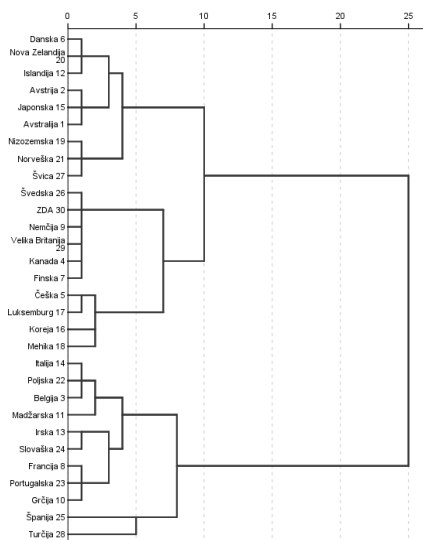
Viri: Tabela 1-1; lastni izračun.

Obstoj povezanosti smo zato ponovno preverili z uporabo hierarhične metode razvrščanja, na podlagi katere smo določili dve skupini držav OECD, ki so si podobne glede na stopnjo zaposlenosti in brezposelnosti v letu 2009 (slika 1-2).<sup>16</sup>

Kot prikazuje tabela 1-8, se v prvo skupino uvršajo države z nižjim davčnim primežem (davčni primež je nižji pri vseh ravneh plač in tipih družin), za katere je značilna visoka stopnja zaposlenosti in nizka stopnja brezposelnosti. Nasprotno ima druga skupina držav višji davčni primež ter visoko stopnjo brezposelnosti in nizko stopnjo zaposlenosti.<sup>17</sup> Ti empirični rezultati potrjujejo obstoj povezanosti med davčnim primežem in zaposlenostjo, saj nizki davčni primež ustreza nizki stopnji brezposelnosti in visoki stopnji zaposlenosti, in obratno. Rezultati so primerljivi z rezultati drugih empiričnih študij na vzorcu držav OECD (na primer Nickell in Layard 1999; Nickell 2003; Daveri in Tabellini 2000, Dolenc in Vodopivec 2005a; Bassanini in Duval 2006; Kosi in Bojnec 2006 itd.).

<sup>16</sup> Uporabljene spremenljivke smo standardizirali, da bi se izognili vplivu različnih povprečij na relativno pomembnost spremenljivk.

<sup>17</sup> Kot prikazuje Tabela 1-8, Mann-Whitney U test kaže, da so razlike v davčnih primežih, stopnji zaposlenosti in stopnji brezposelnosti med skupinama statistično značilne.

**Slika 1-2: Dendrogram za države OECD v letu 2009 (Wardova hierarhična metoda razvrščanja, spremenljivki: stopnja zaposlenosti in stopnja brezposelnosti)**

Viri: OECD.Stat 2010; OECD 2010; lastni izračun.

**Tabela 1-8: Značilnosti dveh skupin držav OECD razvrščenih po Wardovi hierarhični metodi razvrščanja (po stopnji zaposlenosti in brezposelnosti), 2009 (v %)**

Tip družine	Samska oseba, 0 otrok			Samska oseba, 2 otroka	Družina, en zaposlen, 2 otroka	Stopnja zaposlenosti	Stopnja brezposelnosti
Skupina/% povprečne plače	67 %	100 %	167 %	67 %	100 %		
<b>Skupina 1 (n=19)</b>							
povprečna vrednost	29,6	33,4	38,2	11,8	22,1	71,2	6,1
standardni odklon	9,6	9,7	9,8	13,4	10,6	5,1	1,8
<b>Skupina 2 (n=11)</b>							
povprečna vrednost	37,4	41,7	46,3	25,9	32,7	59,2	10,6
standardni odklon	7,7	8,3	8,4	13,0	9,7	5,8	3,0
<b>Razlika med skupinama</b>							
<i>Mann – Whitney U test</i>							
Z	-2,0**	-1,9**	-2,0**	-2,8***	-2,4***	-4,1***	-4,0***
<b>Slovenija</b>	<b>39,7</b>	<b>42,2</b>	<b>47,1</b>	<b>33,7</b>	<b>35,1</b>	<b>67,5</b>	<b>5,9</b>

Statistična značilnost: \*\*\* p<0,01, \*\* p<0,05, \* p<0,1.

Opomba:

<sup>1</sup> Skupina 1: Avstralija, Avstrija, Češka, Danska, Finska, Islandija, Japonska, Kanada, Koreja, Luksemburg, Mehika, Nemčija, Nizozemska, Norveška, Nove Zelandija, Švedska, Švica, Velika Britanija, Združene države Amerike.

Skupina 2: Belgijo, Francijo, Grčijo, Irsko, Italijo, Madžarsko, Poljsko, Portugalsko, Slovaško, Španijo, Turčijo.

Viri: Tabela 1-1; lastni izračun.

Na podlagi Wardove metode razvrstitve držav v skupine smo oblikovali diskriminantno funkcijo, katere namen je preverjanje ugotovitev pridobljenih na vzorcu držav OECD tudi na drugih skupinah držav.

Diskriminantna funkcija za samske osebe brez otrok s 67 % povprečne plače ima naslednjo obliko:

$$\hat{Z} = 5,256 + 0,046TW + 0,247UR - 0,130ER \quad (2-2)$$

*Legenda:*  $TW$  – davčni primež za samsko osebo brez otrok s 67 % povprečne plače;  $UR$  – stopnja brezposelnosti,  $ER$  – stopnja zaposlenosti.

*Opomba:* Presečna vrednost  $Z$  je 0. Države s pozitivno vrednostjo  $Z$  imajo visok davčni primež, visoko stopnjo brezposelnosti in nizko stopnjo zaposlenosti, ter obratno.

Države z nizkim davčnim primežem ter posledično visoko stopnjo zaposlenosti in nizko stopnjo brezposelnosti beležijo negativno vrednost diskriminante funkcije, medtem ko države z visokim davčnim primežem beležijo pozitivno vrednost diskriminante funkcije. Diskriminantna funkcija tako razvršča države OECD v enake skupine kot metoda razvrščanja z izjemo Finske, Češke in Nemčije.<sup>18</sup>

Diskriminantno analizo smo prav tako opravili za oba tipa družin (glej enačbi 2–3 in 2–4). Obe diskriminantni funkciji države OECD prav tako uvrščajo v enake skupine kot Wardova metoda razvrščanja (z izjemo Finske, Češke in Nemčije, Švedske in Mehike, ki se glede na diskriminantne vrednosti uvrščajo na mejo obeh skupin). To pomeni, da se verjetnost, da bo država uvrščena med države z visokim davčnim primežem ter nizko stopnjo zaposlenosti, povečuje s poviševanjem obdavčitve dela (ki glede na teoretična in empirična pričakovanja povzroča znižanje zaposlenosti in povišanje brezposelnosti, kar verjetnost še povečuje). Vendar pa vzročnost ni izrazita.

Diskriminantna funkcija za enostarševsko družino z dvema otrokoma in s 67 % povprečne plače:

$$\hat{Z} = 5,143 + 0,026TW_{67-2} + 0,266UR - 0,114ER \quad (1-3)$$

*Legenda:*  $TW_{67-2}$  – davčni primež za enostarševsko družino z dvema otrokoma in s 67 % povprečne plače,  $UR$  – stopnja brezposelnosti,  $ER$  – stopnja zaposlenosti.

*Opomba:* Presečna vrednost  $Z$  je 0. Države s pozitivno vrednostjo  $Z$  imajo visok davčni primež, visoko stopnjo brezposelnosti in nizko stopnjo zaposlenosti, ter obratno.

<sup>18</sup> Vrednosti diskriminantne funkcije za Češko (0,20), Finsko (0,07) in Nemčijo (0,03) ležijo na meji obeh skupin držav.

Diskriminantna funkcija za družino z dvema otrokoma in enim zaposlenim staršem s 100 % povprečne plače:

$$\hat{Z} = 4,910 + 0,037TW_{100-2} + 0,261UR - 0,118ER \quad (1-4)$$

*Legenda:*  $TW_{100-2}$  – davčni primež za družino z dvema otrokoma in enim zaposlenim staršem s 100 % povprečne plače,  $UR$  – stopnja brezposelnosti,  $ER$  – stopnja zaposlenosti.

*Opomba:* Presečna vrednost  $Z$  je 0. Države s pozitivno vrednostjo  $Z$  imajo visoki davčni primež, visoko stopnjo brezposelnosti in nizko stopnjo zaposlenosti, ter obratno.

### 1.3.2 Evropska unija<sup>19</sup>

#### *Povprečni davčni primež*

Velike razlike v obdavčitvi zaposlenih se prav tako pojavljajo med državami članicami EU. Z najnižjim davčnim primežem za samsko osebo brez otrok s 67 % povprečne plače izstopata Irska (16,0 %) in Malta (17,9 %), najvišje stopnje pa beležijo Belgija (50,3 %), Nemčija (47,3 %) in Madžarska (46,7 %). V povprečju je stopnja obdavčitve dela za samsko osebo s 67 % povprečne plače višja med EU-27 kot v državah OECD: povprečni davčni primež v EU-27 znaša 36,5 %, kar je 3 odstotne točke več kot je povprečje držav OECD.<sup>20</sup> V EU-15 povprečni davčni primež v letu 2008 znaša 38,1 %, medtem ko v NMS le 34,4 % (tabela 1-9). Vendar razlika v povprečnem davčnem primežu med EU-15 in NMS ni statistično značilna, verjetno zaradi visoke variabilnosti davčnega primeža (0,4) v NMS.

<sup>19</sup> Analiza obdavčitve dela v EU temelji na podatkih za leto 2008, saj podatki v času raziskave za leto 2009 še niso bili dosegljivi za vse države članice. Podatki za države članice EU, ki so hkrati članice OECD (19), se nahajajo v podglavju 2.3.1.

<sup>20</sup> Tabela 1-1.



**Tabela 1-9: Davčni primež (po različnih ravneh povprečne bruto plače in tipih družin) ter stopnje zaposlenosti in brezposelnosti v EU, 2008 (v %)**

Tip družine	Samska oseba, 0 otrok			Samska oseba, 2 otroka	Družina, en zaposlen, 2 otroka			
	Država/% povprečne plače	67 %	100 %	167 %	67 %	100 %	Stopnja zaposlenosti	Stopnja brezposelnosti
Belgija	50,3	56,0	61,1	35,9	40,8	62,4	7,0	
Bolgarija	35,1	35,1	35,1	23,1	27,1	64,0	5,7	
Česka	40,0	43,4	46,1	14,8	20,6	66,6	4,4	
Danska	38,9	41,2	49,7	14,1	29,5	78,1	3,4	
Nemčija	47,3	52,0	52,6	34,8	36,4	70,7	7,6	
Estonija	38,2	39,5	40,6	19,6	27,8	69,8	5,6	
Irska*	16,0	22,9	34,0	20,2	5,5	67,6	6,1	
Grčija*	37,6	42,2	47,5	36,7	42,7	61,9	7,8	
Španija	33,8	37,8	41,5	28,2	31,8	64,3	11,4	
Francija	45,5	49,3	53,2	37,2	42,1	64,9	7,4	
Italija	43,0	46,5	51,6	25,3	36,0	58,7	6,8	
Ciper	0,0	:	:	:	:	70,9	3,8	
Latvija	39,9	41,6	43,0	28,4	31,5	68,6	7,7	
Litva	40,3	41,7	42,7	33,5	37,4	64,3	5,9	
Luksemburg	29,6	35,9	42,8	3,7	12,8	63,4	5,1	
Madžarska	46,7	54,1	59,1	29,8	43,9	56,7	7,9	
Malta	17,9	22,8	26,7	0,6	12,9	55,3	6,1	
Nizozemska	41,7	45,0	46,6	22,2	38,0	77,2	2,7	
Avstrija	44,4	48,8	50,9	28,8	38,4	72,1	3,9	
Poljska	38,7	39,7	41,3	33,7	33,7	59,2	7,2	
Portugalska	32,9	37,6	43,5	24,2	27,2	68,2	8,1	
Romunija	40,1	42,4	43,5	34,3	37,8	59,0	6,1	
Slovenija	40,3	42,9	48,3	34,5	35,8	68,6	4,5	
Slovaška republika	36,1	38,9	40,7	24,2	25,4	62,3	9,5	
Finska	38,3	43,5	49,3	26,2	38,0	71,1	6,4	
Švedska	42,5	44,6	52,6	33,9	38,9	74,3	6,3	
Velika Britanija	29,7	32,8	37,5	11,4	26,9	71,5	5,7	
EU-27 <sup>1</sup>								
aritm. povprečje	36,5	41,5	45,4	23,8	31,5	66,4	6,3	
standardni odklon	10,7	7,8	7,7	13,4	9,8	6,0	1,9	
mediana	38,9	42,0	44,8	27,2	34,8	66,6	6,1	
EU-15								
aritm. povprečje	38,1	42,4	47,6	22,8	32,3	68,4	6,4	
standardni odklon	8,7	8,3	6,9	15,5	10,7	5,8	2,1	
mediana	38,9	43,5	49,3	26,2	36,4	68,2	6,4	
NMS								
aritm. povprečje	34,4	40,2	42,5	25,1	30,4	63,8	6,2	
standardni odklon	12,8	7,4	8,0	10,4	8,8	5,3	1,6	
mediana	39,3	41,6	42,7	28,4	31,5	64,2	6,0	
CEE								
aritm. povprečje	39,5	41,9	44,0	27,6	32,1	63,9	6,5	
standardni odklon	3,1	4,9	6,3	6,9	7,0	4,6	1,6	
mediana	40,0	41,7	42,9	29,1	32,6	64,2	6,0	

Opombi:

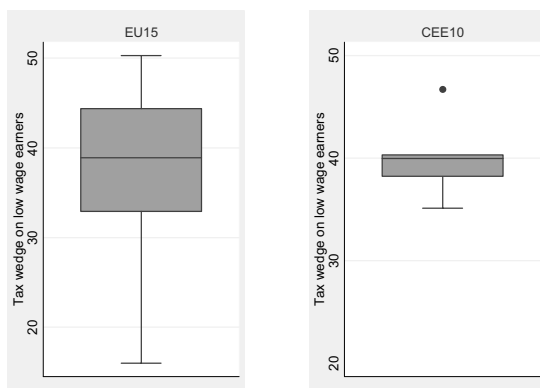
<sup>1</sup> Ker podatki za obdavčitev samskih oseb s 100 % in 167 % povprečne plače in oba tipa družin za Ciper niso dosegljivi, so parametri v teh primerih preračuni za EU-26.

\* podatki OECD; : ni podatka.

Viri: Eurostat 2010; OECD.Stat 2010; lastni izračuni.

Kot prikazuje tabela 1-9, je v osmih NMS davčni primež za samsko osebo brez otrok s 67 % povprečne plače višji od povprečja EU-15. Tako nizka povprečna vrednost davčnega primeža v NMS je posledica izredno nizke obdavčitve dela na Cipru (0,0 %) in Malti (17,9 %).<sup>21</sup> To pomeni, da je v nadaljnji analizi potrebno upoštevati dve dejstvi. Prvič, bolj primerna mera primerjave med EU-15 in NMS je vrednost mediane davčnega primeža, ki v NMS za samsko osebo brez otrok s 67 % povprečne plače znaša 39,3 % (kar je 4,9 odstotne točke nad povprečno stopnjo), medtem ko v EU-15 znaša 38,9 %. In drugič, Ciper in Malto je potrebno obravnavati ločeno od preostalih (osrednjih in vzhodno-evropskih) NMS.<sup>22</sup> Namreč, povprečni davčni primež v CEE znaša 39,5 %, kar je 5,1 odstotne točke več od povprečja v NMS. O podobnih ugotovitvah v svojih študijah poročajo tudi Ederveen in Thissen (2004), Vörk-a in dr. (2006) in Behar (2009). Slednji predlaga, da naj se države CEE zaradi posebnih skupnih značilnosti na področju politik in institucij na trgu dela obravnavajo ločeno od preostalih držav članic EU.

**Slika 1-3: Primerjava davčnega primeža za samsko osebo brez otrok s 67 % povprečne plače v EU-15 in CEE (v %)**



*Opomba:*

<sup>1</sup> Vodoravna linija znotraj škatel predstavlja vrednost mediane skupine. Spodnji rob škatle predstavlja vrednost 25. centila, zgornji rob pa vrednost 75. centila. Vodoravni liniji zunaj škatel predstavljata najvišji in najnižji vrednosti v vzorcu. Pika v diagramu CEE-10 predstavlja najvišjo vrednost v vzorcu (46,7 %). Podobno analizo davčnega primeža za leto 2005 je opravil tudi Behar (2009).

*Viri:* Tabela 1-9; lastni izračuni.

<sup>21</sup> Nizka stopnja obdavčitve dela na Cipru in Malti je povezana z zgodovinskimi vezmi z Britanijo, saj imata tudi Irska in Velika Britanija enega od najnižjih davčnih primežev v EU-15 (European Commission 2009a).

<sup>22</sup> V poročilu je skupina desetih novih držav članic EU iz osrednje in centralne Evrope označena s kratico CEE. Ker se sistem obdavčitve dela na Cipru in Malti razlikuje od preostalih NMS, bomo v nadaljevanju skupino držav CEE analizirali ločeno.

Rezultati opisnih statistik so pokazali, da je povprečni davčni primež na zaposlenega v proizvodnem sektorju s 67 % povprečne plače 3,5 odstotne točke višji v CEE v primerjavi z EU-15. Vendar pa ta razlika ni statistično značilna. Nadalje, kot kaže slika 1-3, je vrednost mediane davčnega primeža višja v CEE kot v EU-15. Še več, višina diagrama in razlika med minimalnimi in maksimalnimi vrednostmi kažeta na višjo heterogenost v obdavčitvi dela za samsko osebo s 67 % povprečne plače v EU-15.

Z izjemo Bolgarije imajo vse države članice EU progresivni davčni primež. Povprečni davčni primež samske osebe brez otrok s povprečno plačo v EU-26<sup>23</sup> v letu 2008 tako znaša 41,5 %, obdavčitev samske osebe brez otrok s 167 % povprečne plače pa 45,4 % (slika 1-1, pregled po državah prikazuje tabela 1-9). Povprečna obdavčitev dela je nižja pri družinah (pri enaki ravni povprečne plače), saj so le-te upravičene do (družinskih) olajšav. Davčni primež za enostarševsko družino z dvema otrokoma in 67 % povprečne plače tako sega od -20,2 % na Irskem do 37,2 % v Franciji, v povprečju pa je za 12,7 odstotnih točk nižji od davčnega primeža za samsko osebo brez otrok pri enaki ravni povprečne plače. Obdavčitev enostarševskih družin je višja v CEE, saj le-ta znaša 27,6 %, kar je 4,8 odstotnih točk nad povprečjem EU-15 (razlika ni statistično značilna). Povprečni davčni primež za družino z dvema otrokoma in enim zaposlenim staršem s povprečno plačo v EU-26 znaša 31,5 % in je v vseh državah (z izjemo Grčije) nižji od davčnega primeža za samsko osebo brez otrok pri enaki ravni plači (tabela 1-9). Razlike v obdavčitvi med EU-15 in CEE so zanemarljive in niso statistično značilne.

Največji delež v strukturi davčnega primeža pri vseh ravneh bruto plač in tipih družin predstavljajo prispevki za socialno varnost delodajalcev in delojemalcev (z izjemo Danske), pri čemer je delež le-teh v celotnem davčnem primežu višji v CEE. Povprečni delež socialnih prispevkov v EU-15 se giblje med 54,4 % pri 167 % povprečni plači do 73 % pri 67 % povprečni plači. V CEE ta delež pri vseh ravneh plač presega 70 %.

#### *Davčno breme*

Davčno breme na zaposlenega oziroma vsota davka na osebni dohodek in prispevkov za socialno varnost, ki jih plača delojemalec, je pri vseh obravnavanih ravneh plač in tipih družine v povprečju (in tudi po srednji vrednosti) nižje v državah CEE kot v EU-15 (tabela

---

<sup>23</sup> Ker podatki o davčnem primežu za samsko osebo s 100 % in 167 % povprečne plače in za obravnavana tipa družin v času opravljanja raziskave za Ciper za leto 2008 niso bili dosegljivi, smo v nadaljnji analizi upoštevali povprečje držav EU-26.

1-10).<sup>24</sup> Razlog temu je nižja povprečna stopnja obdavčitve osebnih dohodkov kot delež bruto plače. Razlike v davčni obremenitvi med EU-15 in CEE so najvišje pri samski osebi brez otrok s 167 % povprečne plače (razlika znaša 7,2 odstotni točki in je statistično značilna pri 5 % stopnji značilnosti). Neto davčno breme upošteva še olajšave oziroma ugodnejše davčne obravnave, ki jih družine prejmejo s strani države. Neto davčna obremenitev enostarševske družine s 67 % povprečne plače v letu 2008 v EU-26 tako znaša 6,2 %, pri družini z enim zaposlenim staršem s povprečno plačo pa 15,6 %. Do višjih olajšav so v povprečju upravičene enostarševske družine z dvema otrokoma in 67 % povprečne plače (–8,7 % celotnih stroškov dela), pri čemer najvišje stopnje olajšav dosegajo Danska (–24,8 %), Luksemburg (–21,3 %), Madžarska (–16,9 %) in Češka (–16,5 %). Države EU-15 imajo višje neto davčno breme kot države CEE v vseh obravnavanih primerih, čeprav razlike niso statistično značilne.

---

<sup>24</sup> Razlike med EU-15 in CEE so statistično značilne le v primeru samske osebe brez otrok s 167 % povprečne plače.

**Tabela 1-10: Davčno breme glede na višino povprečne plače in tip družine v EU, 2008**

Tip družine	Samska oseba, 0 otrok			Samska oseba, 2 otroka		Družina, en zaposlen, 2 otroka
	Država/% povprečne plače	67 %	100 %	167 %	67 %	100 %
Belgija		36,0	42,5	49,3	30,6	31,3
Bolgarija		21,7	21,7	21,7	21,7	21,7
Česka		19,0	23,6	27,3	7,2	6,6
Danska		38,4	40,9	49,6	38,4	35,6
Nemčija		37,0	42,7	45,6	22,0	24,1
Estonija		17,6	19,4	20,9	6,7	8,4
Irska*		7,0	14,6	26,9	2,9	6,7
Grčija*		20,1	26,3	32,7	18,9	26,6
Španija		13,9	19,0	24,3	6,6	11,2
Francija		25,9	27,8	33,3	21,1	21,9
Italija		24,7	29,3	36,0	16,8	21,9
Ciper		:	:	:	:	:
Latvija		25,5	27,5	29,2	16,7	18,7
Litva		21,7	23,4	24,9	19,9	22,7
Luksemburg		20,0	27,2	35,1	14,8	17,2
Madžarska		28,0	38,3	45,1	28,0	38,3
Malta		11,7	16,9	23,4	7,6	12,4
Nizozemska		31,8	36,1	41,1	19,1	33,4
Avstrija		28,2	33,9	38,1	25,6	32,2
Poljska		27,3	28,6	30,5	21,5	21,5
Portugalska		17,0	22,8	30,1	13,0	14,9
Romunija		25,6	27,4	28,8	22,9	25,5
<b>Slovenija</b>		<b>30,1</b>	<b>33,1</b>	<b>38,8</b>	<b>23,2</b>	<b>24,7</b>
Slovaška republika		19,3	22,8	25,4	11,6	10,7
Finska		23,4	30,0	37,2	23,4	30,0
Švedska		23,8	26,7	37,2	23,8	26,7
Velika Britanija		22,9	25,6	30,3	10,2	24,0
<b>EU-26<sup>1</sup></b>						
<i>aritm. povprečje</i>		23,8	28,0	33,2	18,2	21,9
<i>koeficient variacije</i>		0,3	0,3	0,2	0,5	0,4
<i>mediana</i>		23,6	27,3	31,6	19,5	22,3
<b>EU-15</b>						
<i>aritm. povprečje</i>		24,7	29,7	36,5	19,1	23,8
<i>koeficient variacije</i>		0,4	0,3	0,2	0,5	0,4
<i>mediana</i>		23,8	27,8	36,0	19,1	24,1
<b>CEE</b>						
<i>aritm. povprečje</i>		23,6	26,6	29,3	17,9	19,9
<i>koeficient variacije</i>		0,2	0,2	0,3	0,4	0,5
<i>mediana</i>		23,6	25,5	28,1	20,7	21,6

Opombi:

<sup>1</sup> Ker podatki za Ciper niso dosegljivi, so parametri preračuni za EU-26.

\* podatki OECD; : ni podatka.

Viri: Eurostat 2010; OECD.Stat 2010; lastni izračuni.

*Bruto plača in neto prihodki*

Tabela 1-11 kaže neto prihodke delavcev pri različnih ravneh bruto plače in tipih družin (v EUR, po PKM) v letu 2008. Povprečna letna neto plača samske osebe brez otrok s 67 % povprečne bruto plače v EU-15 znaša 16.250 EUR, medtem ko v CEE le 6.363 EUR (razlike so statistično značilne). Z najvišjimi neto plačami za samske osebe s 67 % povprečne plače

izstopajo Velika Britanija (21.598 EUR), Luksemburg (20.843 EUR) in Irska (20,645 EUR), medtem ko delavci v Latviji, Romuniji in Bolgariji ne dosegajo niti 6.000 EUR neto prihodkov iz zaposlitve letno. Povprečna letna neto plača enostarševske družine z dvema otrokoma in 67 % povprečne bruto plače v EU-15 znaša 20.239 EUR, v CEE pa 7.995 EUR (razlike med skupinama držav so statistično značilne).

**Tabela 1-11: Neto letna plača glede na višino povprečne plače in tip družine v EU, v EUR po PKM, 2008**

Tip družine Država/% povprečne plače	Samska oseba, 0 otrok			Samska oseba, 2 otroka		Družina, en zaposlen, 2 otroka
	67 %	100 %	167 %	67 %	100 %	
Belgija	15.627	21.073	30.962	20.131		28.354
Bolgarija	3.299	4.924	8.224	3.910		5.535
Češka	8.068	11.418	18.118	11.465		16.012
Danska	14.065	20.268	28.802	19.789		24.288
Nemčija	17.786	24.260	38.393	22.020		32.149
Estonija	7.008	10.232	16.775	9.117		12.215
Irska*	20.645	27.776	41.076	25.988		34.491
Gričija*	14.494	20.018	30.474	16.173		23.907
Španija	13.722	19.350	30.147	14.885		21.222
Francija	14.648	21.396	32.963	16.870		24.425
Italija	12.455	17.534	26.456	16.312		20.971
Ciper	:	:	:	:		:
Latvija	5.575	8.090	13.195	6.648		9.491
Litva	6.101	8.903	14.591	6.802		9.544
Luksemburg	20.843	28.447	42.255	28.511		38.667
Madžarska	6.541	8.418	12.465	8.614		10.281
Malta	12.595	17.682	27.231	15.244		19.935
Nizozemska	18.510	26.011	39.959	24.696		29.273
Avstrija	17.599	24.301	37.918	22.534		29.236
Poljska	7.051	10.390	16.858	7.621		11.431
Portugalska	10.640	14.838	22.414	12.029		17.331
Romunija	4.471	6.512	10.657	4.977		7.026
<b>Slovenija</b>	<b>8.977</b>	<b>12.829</b>	<b>19.590</b>	<b>13.052</b>		<b>16.648</b>
Slovaška republika	6.535	9.376	15.107	7.748		11.443
Finska	15.023	20.610	30.818	17.955		22.642
Švedska	16.086	23.237	33.158	18.484		25.636
Velika Britanija	21.599	31.263	48.816	27.209		34.003
<b>EU-26<sup>1</sup></b>						
<i>aritm. povprečje</i>	12.306	17.275	26.439	15.338		20.621
<i>mediana</i>	13.159	18.516	28.016	15.709		21.097
<b>EU-15</b>						
<i>aritm. povprečje</i>	16.250	22.692	34.307	20.239		27.106
<i>mediana</i>	15.627	21.396	32.963	19.789		25.636
<b>CEE</b>						
<i>aritm. povprečje</i>	6.363	9.109	14.558	7.995		10.963
<i>mediana</i>	6.538	9.139	14.849	7.685		10.856

Opombe: \* podatki OECD; : ni podatka.

<sup>1</sup> Ker podatki za Ciper niso dosegljivi, so parametri preračuni za EU-26.

Viri: Eurostat 2010; OECD.Stat 2010; lastni izračuni.

### *Davčni primež in zaposlenost*

Kot pri državah OECD, smo tudi za države EU preverili, ali obstaja povezanost med stopnjo zaposlenosti in brezposelnosti in davčnim primežem. Povprečna stopnja zaposlenosti v EU-15 v letu 2008 znaša 68,4 %, v NMS pa 63,8 %. Povprečna stopnja zaposlenosti v CEE je 63,9 %. Čeprav smo v EU-27 priča trendu postopnega naraščanja povprečnih stopenj zaposlenosti med 1999 in 2008, je do leta 2008 le osem držav članic EU doseglo cilj Lizbonske strategije, torej 70-odstotno stopnjo zaposlenosti, med NMS le Ciper. Po drugi strani, pa razlika v stopnji brezposelnosti med EU-15 in NMS ni statistično značilna: v EU-15 znaša 6,4, v NMS pa 6,2 % (tabela 1-9).

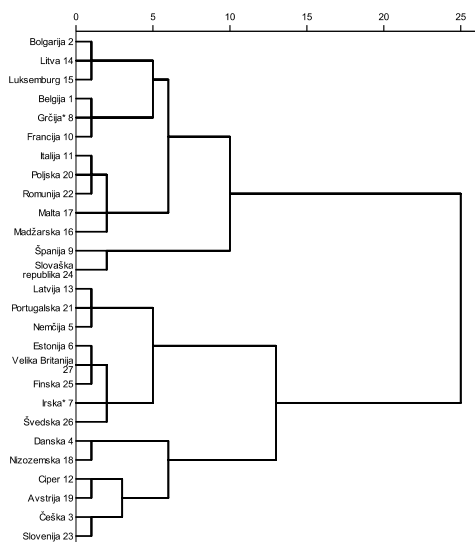
Iz rezultatov opisne statistike lahko razberemo, da se države članice EU razlikujejo po stopnji davčnega primeža, zaposlenosti in brezposelnosti, vendar na podlagi tega ne moremo ponuditi enotnega sklepa glede povezanosti med davčnim primežem in zaposlenostjo v EU. Zato smo, podobno kot pri analizi držav OECD, uporabili hierarhično metodo razvrščanja,<sup>25</sup> s katero smo določili dve skupini držav EU, ki so si podobne glede na stopnje zaposlenosti in brezposelnosti (slika 1-4).<sup>26</sup>

Kot prikazuje tabela 1-12, se prva skupina odlikuje z večjo stopnjo brezposelnosti in nižjo stopnjo zaposlenosti in s tem višjim davčnim primežem, medtem ko ima druga skupina nižjo stopnjo brezposelnosti, višjo stopnjo zaposlenosti in nižji davčni primež. Razlike med obema skupinama držav v stopnji brezposelnosti in zaposlenosti so statistično značilne, medtem ko razlike v obdavčitvi dela niso, verjetno zaradi visoke variance v obeh skupinah. Ker obdavčitev dela predstavlja pomemben javnofinančni prihodek, zmanjšanje davčnega primeža poteka počasi (European Commission 2009a).

<sup>25</sup> Uporabljene spremenljivke smo standardizirali, da bi se izognili vplivu različnih povprečij na relativno pomembnost spremenljivk.

<sup>26</sup> Prvo skupino sestavljajo Belgija, Bolgarija, Francija, Grčija, Madžarska, Italija, Litva, Luksemburg, Malta, Poljska, Romunija, Slovaška in Španija. V drugo skupino so vključene Avstrija, Ciper, Češka, Danska, Estonija, Finska, Nemčija, Irska, Latvija, Nizozemska, Portugalska, Slovenija, Švedska in Velika Britanija.

**Slika 1-4: Dendrogram za EU države v 2008 (Wardova hierarhična metoda razvrščanja, spremenljivki: stopnja zaposlenosti in stopnja brezposelnosti)**



*Viri: Eurostat 2010; lastni izračun.*

**Tabela 1-12: Značilnosti dveh skupin držav EU razvrščenih po Wardovi hierarhični metodi razvrščanja (po stopnji zaposlenosti in brezposelnosti), 2008 (v %)**

Tip družine	Samska oseba, 0 otrok			Samska oseba, 2 otroka	Družina, en zaposlen, 2 otroka	Stopnja zaposlenosti	Stopnja brezposelnosti
Skupina/% povprečne plače	67 %	100 %	167 %	67 %	100 %		
<b>Skupina 1 (n=13)</b>							
povprečna vrednost	38,1	41,7	45,1	26,6	32,6	61,3	7,2
standardni odklon	8,3	8,7	9,4	11,9	10,5	3,1	1,7
<b>Skupina 2 (n=14)</b>							
povprečna vrednost	35,0	38,5	45,7	21,0	30,3	71,1	5,
standardni odklon	12,6	12,2	5,8	14,6	9,4	3,4	1,7
<b>Razlika med skupinama</b>	<i>Mann-Whitney U test</i>						
Z	-0,3	-0,1	-0,1	-1,6	-1,0	-4,4***	-2,2**
<b>Slovenija</b>	<b>40,3</b>	<b>42,9</b>	<b>48,3</b>	<b>34,5</b>	<b>35,8</b>	<b>68,6</b>	<b>4,5</b>

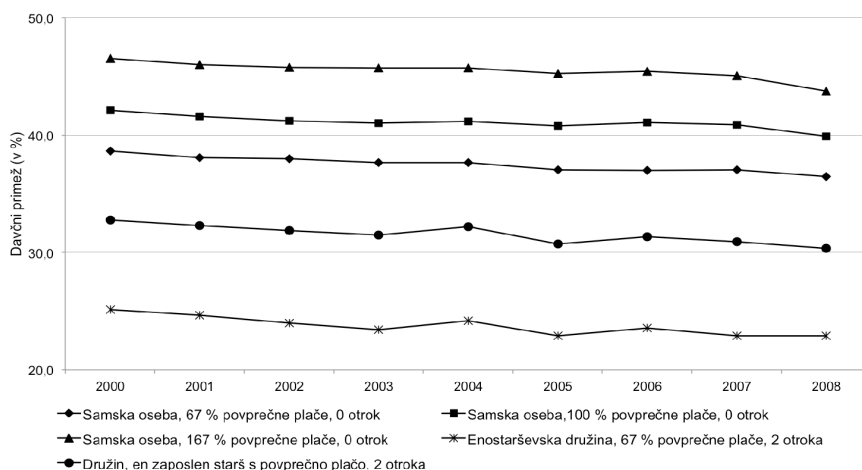
*Statistična značilnost: \*\*\* p<0,01, \*\* p<0,05, \* p<0,1.*

*Viri: Tabela 1-9; lastni izračuni.*



Kot prikazuje slika 1-5 se povprečni davčni primež pri obravnavanih ravneh plač in tipih družin v EU-27 po letu 2000 počasi zmanjšuje. Pri samskih osebah brez otrok in s 67 % povprečne plače so bila znižanja obdavčitve dela med leti 2000 in 2008 še posebej izrazita na Cipru, v Romuniji, Bolgariji, Slovaški, Švedski, in na Finskem (nad 4 odstotnimi točkami). V povprečju se je tako davčni primež za samsko osebo brez otrok s 67 % povprečne plače v EU-27 v obdobju 2000–2008 znižal za 2,2 odstotni točki - znižanje je bilo večje v državah CEE in skandinavskih državah (skupaj v povprečju 3,3 odstotne točke ali 0,37 odstotne točke/leto). Izmed obravnavanih tipov družin je bilo znižanje davčnega primeža največje pri družinah z enim zaposlenim staršem s povprečno plačo (povprečje EU-26 –2,1 odstotne točke), pri čemer so največje znižanje zabeležile države CEE (–3,2 odstotne točke). V veliki meri je upad davčnega primeža rezultat zmanjšanja obdavčitve osebnih dohodkov in prispevkov za socialno varnost na strani delodajalcev (European Commission 2009a).<sup>27</sup>

**Slika 1-5: Primerjava gibanja davčnega primeža v EU-27 pri različnih višinah povprečne plače in tipih družine, 2000–2008 (v %)**



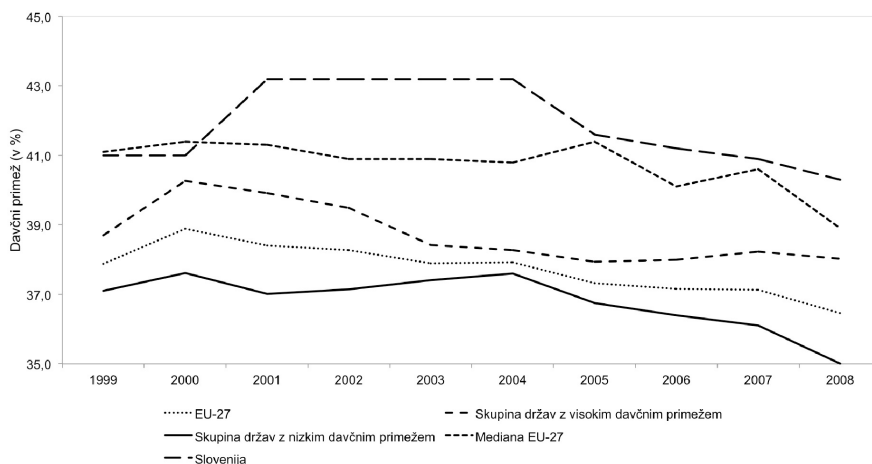
Viri: Eurostat 2010; lastni izračuni.

Slika 1-6 primerja gibanje povprečnega davčnega primeža za samsko osebo brez otrok s 67 % povprečne plače v EU-27, v državah z visokim in nizkim davčnim primežem ter mediano davčnega primeža v EU-27. Povprečne stopnje davčnega primeža se znižujejo v vseh

<sup>27</sup> Za več informacij glede strukture obdavčitve dela glej European Commission (2009a) in podatkovno bazo "Taxes in Europe".

treh obravnavanih skupinah: v skupini držav z visokim davčnim primežem je obdavčitev dela med leti 1999 in 2008 v povprečju upadla za 0,7 odstotne točke (0,08 odstotne točke/leto), medtem ko je ta upad v skupini držav z nizkim davčnim primežem znašal 2,1 odstotne točke (0,23 odstotne točke/leto). Vrednosti mediane davčnega primeža kažejo na večjo dinamiko: po upadu med leti 2000 in 2004 (na 40,8 %), se je mediana povišala dvakrat: v letih 2005 (na 41,4 %) in 2007 (na 40,6 %), leto kasneje (2008) pa se je znižala na 38,9 %. Tako močan upad v letu 2008 je mogoče pojasniti z znižanjem davčnega primeža v večini držav članic (15, v nekaterih državah precej močno) in majhnim zvišanjem v drugih državah članicah. Skozi celotno proučevano obdobje pa povprečne vrednosti ležijo pod vrednostmi mediane davčnega primeža za samsko osebo brez otrok s 67 % povprečne plače, saj je stopnja obdavčitve dela v večini držav nad povprečjem EU-27.

**Slika 1-6: Davčni primež za samsko osebo brez otrok s 67 % povprečne plače, 1999–2008 (v %), po skupinah držav**



Viri: Eurostat 2010; lastni izračuni.

Nadaljnjo znižanje obdavčitve dela bo imelo pozitiven učinek na povpraševanje po delu in s tem na zaposlenost, saj bo motiviralo delodajalce k ustvarjanju novih delovnih mest ter povečalo pripravljenost ljudi za delo (OECD 2009a, b). Znižanje davčnega primeža bo še posebej dobrodošlo v trenutnih razmerah globalne gospodarske krize, ki bo negativno vplivala na trg dela, še posebej pa na zaposlenost srednje- in nizko usposobljenih kadrov. Mnogo držav članic EU je v letu 2008 že sprejelo ukrepe na področju obdavčitve dela z namenom

izboljšanja razmer na trgu dela. Kot primere tovrstnih ukrepov lahko izpostavimo zmanjšanje učinkovitih stopenj obdavčitve dohodka (Avstrija, Nemčija, Francija, Švedska in Finska), skromne spremembe davčnih razredov ali drugih parametrov (Belgija, Španija, Finska, Francija, Madžarska, Portugalska, Švedska, Nemčija, Bolgarija in Slovaška), opustitev (Danska) ali zmanjšanje prispevkov za socialno varnost na strani zaposlenih (Češka, Nemčija in Nizozemska) ipd. Tovrstni ukrepi na področju davkov so pogosto usmerjeni k skupinam najtežje zaposljivih delavcev, delavcev z nizkimi plačami ali samozaposlenih (Slovenija in Slovaška) (European Commission 2009c).<sup>28</sup>

### **1.3.3 Slovenija**

#### *Povprečni davčni primež*

V letu 2009 je davčni primež na delavca v proizvodnem sektorju (samskega in brez otrok) s 67 % povprečne plače v Sloveniji znašal 39,7 %, kar je 0,6 odstotne točke manj kot leto prej. V letu 2008 je Slovenija med NMS zabeležila (skupaj z Litvo) drugo najvišjo obdavčitev dela takoj za Madžarsko (tabela 1-9). Davčni primež je nižji za družine, in sicer je le-ta v letu 2009 za enostarševske družine z dvema otrokoma in 67 % povprečne plače znašal 33,7 %, za družine z enim zaposlenim staršem s povprečno plačo pa 35,1 %.

Davčni primež v Sloveniji po letu 2004 počasi upada. Razlog temu so spremembe v zakonodaji, in sicer zmanjšanje števila davčnih razredov in mejnih stopenj davka na osebne dohodke v letih 2004 in 2007, povišanje davčnih olajšav v letu 2008<sup>29</sup> ter opustitev davka na izplačane plače v letu 2009. Kot rezultat teh ukrepov, se je davčni primež v letu 2009 v primerjavi z letom 2006 znižal za 4,2 % za samske osebe s 67 % povprečne plače, za 7 % za osebe s 100 % povprečne plače, za 9 % za osebe s 167 % plače in za približno 4 % za obravnavane družine. Vendar ne glede na znižanje v davčnem primežu, je bila obdavčitev dela v Sloveniji v obdobju 2000–2008 vseskozi nad povprečjem EU-27 ter nad povprečjem skupin držav tako z nizkim kot z visokim davčnim primežem. Glede na ekonometrične študije se bo nadaljnje znižanje davčnega primeža odrazilo v pozitivnih učinkih tako na povpraševanje po delu kot na ponudbo delovne sile. Vendar ima lahko prerazdelitev obdavčitve na druge dejavnike tudi negativne učinke. Usmerjeno zniževanje obdavčitve

<sup>28</sup> Podrobni opis ukrepov sprejetih v letu 2008 je v Carone in dr. (2009).

<sup>29</sup> S spremembo Zakona o dohodnini-1 v letu 2004 je prišlo do zmanjšanja števila davčnih razredov (iz šest na pet), znižanja najnižje davčne stopnje iz 17 na 16 % ter povišanja splošnih olajšav za vse davkoplačevalce (iz 1.474 EUR na 2.355 EUR). V letu 2007 je ponovna sprememba Zakona o dohodnini-2 nadomestila pet davčnih razredov (od 16 do 50 %) s tremi davčnimi razredi (16, 27 in 41 %), s čimer se je zmanjšalo davčno breme za delavce z visokimi plačami. V letu 2008 je vlada zvišala raven splošnih in posebnih davčnih olajšav (s čimer je znižala davčno breme, še posebej za tiste z nižjimi dohodki) ter znižala in poenostavila obstoječe posebne olajšave.

delavcev z nizkimi plačami je lahko upravičeno tudi kot alternativa nizkim proračunskim stroškom (OECD 2009b, c).

Podrobní pregled strukture davčnega primeža in njegov preračun v obdobju 2000–2009 je dosegljiv v tabelah P1 □ P10 v prilogah.

#### *Davčno breme*

Davčno breme je višje za delojemalce kot delodajalce pri vseh obravnavanih ravneh bruto plače in tipih družin. Kot prikazuje tabela 1-10, je davčno breme v Sloveniji v letu 2008 tudi višje od povprečja EU-25.

#### *Mejni davčni primež*

Stopnje mejnega davčnega primeža v Sloveniji rastejo progresivno z rastjo plač. Mejna vrednost davčnega primeža za samsko osebo brez otrok s 67 % povprečne plače znaša 44,0 %, za samsko osebo s 167 % povprečnega primeža pa že 60,4 %. Enostarševske družine in družine z enim zaposlenim beležijo nižje mejne stopnje, in sicer ta v letu 2009 znaša 43,5 %.

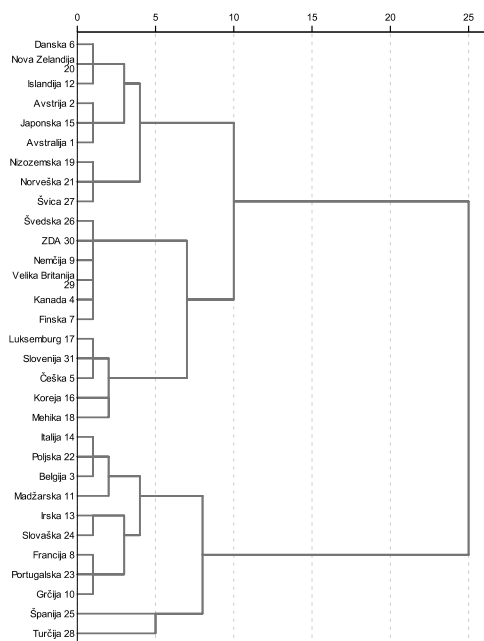
#### *Davčni primež in zaposlenost*

Pri razvrščanju držav članic EU glede na stopnji zaposlenosti in brezposelnosti se je Slovenija uvrstila v skupino z nizkim davčnim primežem. Vendar, kot smo pokazali v prejšnjem podpoglavju, razlike v davčnem primežu med skupinami EU držav niso bile statistično značilne pri 5 % stopnji značilnosti (tabela 1-12). Zato smo hierarhično analizo razvrščanja za Slovenijo ponovili, in sicer na vzorcu OECD držav, katerim smo priključili tudi Slovenijo. Analiza je Slovenijo uvrstila med države OECD z nižjo stopnjo brezposelnosti in višjo stopnjo zaposlenosti (slika 1-7).<sup>30</sup> Za to skupino držav je, v povprečju, značilna nizka stopnja obdavčitve dela. Vendar Slovenija, v primerjavi z državami iz skupine, navkljub nizki stopnji brezposelnosti in visoki stopnji zaposlenosti beleži visok davčni primež. Namreč, davčna obremenitev za samsko osebo brez otrok s 67 % povprečne plače v Sloveniji v letu 2009 znaša 39,7 %, kar je celo 10 odstotnih točk nad povprečjem skupine držav OECD z nizkim davčnim primežem ter le 0,3 odstotne točke pod povprečjem skupine držav OECD z visokim davčnim primežem. Razlike med Slovenijo in državami z nizkim davčnim primežem so še večje pri enostarševskih družinah s 67 % povprečne plače (Slovenija je 22 odstotnih točk nad povprečjem te skupine) ter pri družinah z enim zaposlenim s povprečno plačo (13 odstotnih

<sup>30</sup> Stopnja zaposlenosti delovno aktivnega prebivalstva se je povečevala po letu 2003 ter v letu 2008 dosegla 68,6 %, s čimer se je približala ciljem Lizbonske strategije. V letu 2009 je stopnja zaposlenosti upadla na 67,5 % zaradi učinkov gospodarske in finančne krize. Največja izziva ostajata zaposlovanje mladih in starejših. Stopnja brezposelnosti v letu 2009 znaša 5,9 %, kar je pod povprečjem držav OECD (7,8 %).

točk nad povprečjem skupine). Glede na delitev po hierarhični metodi razvrščanja je Slovenija najbolj podobna Češki, ki prav tako kljub nizki stopnji brezposelnosti in visoki stopnji zaposlenosti beleži visoke stopnje davčnega primeža (tabela 1-1).

**Slika 1-7: Dendrogram za države OECD in Slovenijo v 2009 (Wardova hierarhična metoda razvrščanja, spremenljivki: stopnja zaposlenosti in stopnja brezposelnosti)**



Viri: OECD 2010a; OECD.Stat 2010; lastni izračun.

Tudi glede na rezultate diskriminantne analize (za leto 2009, nestandardizirani koeficienti), se Slovenija uvršča v skupino držav z nizkim davčnim primežem (glej enačbe 2–5, 2–6 in 2–7).

Diskriminantna vrednost za samsko osebo brez otrok s 67 % povprečne plače:

$$\hat{Z} = 5,256 + 0,046 \cdot 39,7 + 0,247 \cdot 5,9 - 0,130 \cdot 67,5 = \underline{\underline{-0,236}} \quad (1-5)$$

Diskriminantna vrednost za enostarševsko družino z dvema otrokoma in s 67 % povprečne plače:

$$\hat{Z} = 5,143 + 0,026 \cdot 33,7 + 0,266 \cdot 5,9 - 0,114 \cdot 67,5 = \underline{\underline{-0,106}} \quad (1-6)$$

Diskriminantna vrednost za družino z dvema otrokoma in enim zaposlenim staršem s 100 % povprečne plače:

$$\hat{Z} = 4,910 + 0,037 \cdot 35,1 + 0,261 \cdot 5,9 - 0,118 \cdot 67,5 = \underline{\underline{-0,216}} \quad (1-7)$$

*Opomba:* Presečna vrednost  $Z$  je 0. Države s pozitivno vrednostjo  $Z$  imajo visok davčni primež, visoko stopnjo brezposelnosti in nizko stopnjo zaposlenosti, ter obratno.

Vendar moramo ob tem vzeti v obzir dve pomembni dejstvi. Prvič, diskriminanta analiza je v vseh treh primerih Slovenijo uvrstila na mejo obeh skupin in drugič, glavni vzrok, zakaj je Slovenija dosegla takšen rezultat, je njena nizka stopnja brezposelnosti in visoka stopnja zaposlenosti. Glede na slednje in na rezultate opisne statistike, ne moremo trditi, da je Slovenija država z nizkim davčnim primežem, temveč nasprotno je zanjo značilna visoka obdavčitev dela.

#### 1.4 Davčni primež in rast zaposlenosti v Evropski uniji<sup>31</sup>

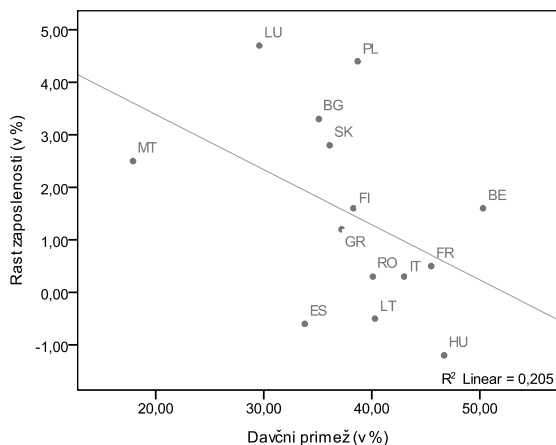
Analiza z uporabo razsevnih diagramov je pokazala, da obstaja negativna povezanost med davčnim primežem in rastjo zaposlenosti med državami EU, ki pa je še posebej izrazita v NMS oziroma v CEE.<sup>32</sup> Enako analizo smo ponovili na skupinah držav pridobljenih z metodo razvrščanja. Kot prikazujeta slika 1-8 in slika 1-9, skupina držav EU z visokim davčnim primežem za samsko osebo s 67 % povprečne plače kaže močno negativno povezanost med obdavčitvijo dela (za samsko osebo s 67 % povprečne plače) in rastjo zaposlenosti, medtem ko v skupini z nizkim davčnim primežem ni povezanosti.<sup>33</sup>

<sup>31</sup> Analiza povezanosti davčnega primeža za samsko osebo s 67 % povprečne plače in stopnjo rasti zaposlenosti temelji na zadnjih dosegljivih podatkih (v času raziskave) na ravni celotne EU za leto 2008.

<sup>32</sup> Koeficient korelacije med davčnim primežem za samsko osebo s 67 % povprečne plače in stopnjo rasti zaposlenosti v CEE znaša  $-0,663$  (statistično značilen pri 5 % stopnji značilnosti), v NMS pa  $-0,383$  (ni statistično značilen pri 5 % stopnji značilnosti).

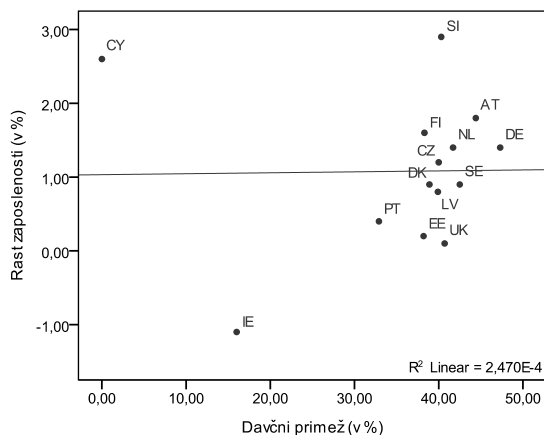
<sup>33</sup> Koeficient korelacije med davčnim primežem za samsko osebo s 67 % povprečne plače in stopnjo rasti zaposlenosti v skupini držav EU z visokim davčnim primežem znaša  $-0,453$ , v skupini z nizkim davčnim primežem pa ni povezanosti. Koeficienti niso statistično značilni pri 5 % stopnji značilnosti.

**Slika 1-8: Davčni primež in stopnja rasti zaposlenosti v državah EU z visokim davčnim primežem v letu 2008 (prva skupina v metodi razvrščanja)**



Viri: Tabela 1-9; Eurostat 2010; lastni izračuni.

**Slika 1-9: Davčni primež in stopnja rasti zaposlenosti v državah EU z nizkim davčnim primežem v letu 2008 (druga skupina v metodi razvrščanja)**



Viri: Tabela 1-9; Eurostat 2010; lastni izračuni.

Te ocene, ki slonijo na uporabi dokaj preprostih opisnih in grafičnih statističnih metod, so v skladu z ugotovitvami različnih empiričnih raziskav na vzorcu držav OECD (na primer Nickell in Layard 1999; Nickell 2003; Daveri in Tabellini 2000; Bassanini in Duval 2006) in držav članic EU. Na primer, Ederveen in Thissen (2004) sta potrdila statistično značilno pozitivno povezanost med stopnjo brezposelnosti in davčnim primežem na vzorcu štirih CEE držav. Góra in dr. (2006) so pokazali na močno in statistično značilno negativno povezanost med rastjo zaposlenosti in davčnim primežem v CEE in na močan učinek davčnega primeža na stopnje zaposlenosti nizkokvalificiranih delavcev. Tudi Behar (2009) je poročal o škodljivem učinku visoke obdavčitve dela in neprimerne sistema nadomestil na trg dela v CEE, vendar je bil ta dokaz šibak.

Da bi tudi sami podrobno preverili povezanost davčnega primeža in stopnje rasti zaposlenosti, smo oblikovali panelno regresijsko analizo po metodi posplošenih najmanjših kvadratov na vzorcu 27 držav članic EU v obdobju 2000–2008. Kot kaže tabela 1-13, se povišanje davčnega primeža odrazi v znižanju stopnje rasti zaposlenosti, pri dani realni stopnji rasti BDP, pri vseh treh obravnavanih ravneh dohodka in v vseh treh obravnavanih skupinah držav. V EU-27 se tako pri samski osebi s 67 % povprečne plače povišanje davčnega primeža za eno odstotno točko odrazi v znižanju stopnje rasti zaposlenosti za približno 0,07 odstotne točke, *ceteris paribus*.<sup>34</sup> Negativna povezanost med obdavčitvijo dela in stopnjo rasti zaposlenosti je močnejša med državami z visokim davčnim primežem. Razlika med državami je odraz sprememb na področju obdavčitve dela in delovne zakonodaje v obdobju 2000–2008. Hkrati rezultati potrjujejo, da nižanje davkov na delo delodajalce spodbuja k ustvarjanju novih delovnih mest ter s tem povečuje povpraševanje po delu in tudi ponudbo dela (OECD 2009a b).

Na podlagi rezultatov panelne regresijske analize lahko opredelimo, kakšen bi bil učinek znižanja davčnega primeža na rast zaposlenosti v Sloveniji. Iz tega razloga smo ponovno izvedli diskriminanto analizo držav OECD in Slovenije za leto 2008.<sup>35</sup> Na podlagi rezultatov

<sup>34</sup> Panelna regresijska analiza je prav tako pokazala močno negativno povezanost med davčnim primežem in stopnjo rasti zaposlenosti v NMS (zvišanje davčnega primeža za eno odstotno točko se, pri dani realni rasti BDP, odrazi v znižanju rasti zaposlenosti za –0,16 odstotne točke, *ceteris paribus*). Povezanost je še močnejša v CEE (zvišanje davčnega primeža za eno odstotno točko se, pri dani realni rasti BDP, odrazi v znižanju rasti zaposlenosti za –0,36 odstotne točke, *ceteris paribus*). V EU-15 je bila povezanost šibka, saj je povišanje davčnega primeža za eno odstotno točko znižalo stopnjo rasti zaposlenosti le za –0,06 odstotnih točk, *ceteris paribus*. Model kot celota je statistično značilen.

<sup>35</sup> Diskriminantna funkcija za leto 2008 ima naslednjo obliko:

$$\hat{Z} = 4,071 + 0,056TW + 0,296UR - 0,112ER$$

pri čemer je  $TW$  – davčni primež za samsko osebo brez otrok s 67 % povprečne plače,  $UR$  – stopnja brezposelnosti in  $ER$  – stopnja zaposlenosti.

Vrednost diskriminantne funkcije (nestandardizirani koeficienti) za Slovenijo v letu 2008 je znašala –0,053.



diskriminantne analize in podatkov o povprečni stopnji zaposlenosti in brezposelnosti v državah OECD z nizkim davčnim primežem, smo naredili preprosti izračun, koliko naj Slovenija zmanjša obdavčitev dela pri samski osebi s 67 % povprečne plače, da bi dosegla povprečje držav OECD z nizkim davčnim primežem. Izračuni so pokazali, da bi Slovenija morala znižati davčni primež za približno 5,5 odstotnih točk. Znižanje davčnega primeža za 5,5 odstotnih točk bi, na podlagi rezultatov panelne regresijske analize, zvišalo rast zaposlenosti za 0,39 odstotne točke, pri dani rasti realnega BDP, *ceteris paribus*. Vendar znižanje stopnje obdavčitve dela ne bo zadosten ukrep za doseganje povprečne stopnje zaposlitve držav OECD z nizkim davčnim primežem. Za doseganje slednje morajo politike na področju trga dela ne samo ponovno spodbuditi k delu brezposelne, ampak tudi tiste, ki so sposobni za delo, a nočejo delati. Prav tako so potrebne spremembe na področju nadomestil za brezposelnost in zakonskih določb varovanja zaposlitve.

**Tabela 1-13: Rezultati panelne regresijske analize po metodi posplošenih najmanjših kvadratov**

Skupina	Odpisna spremenljivka: rast zaposlenosti (v %)	samska oseba, brez otrok		
	% povprečne plače	67 %	100 %	167 %
EU-27	davčni primež	-0,0678*	-0,0678*	-0,0695*
	BDP na prebivalca	0,0001*	0,0001*	0,0001*
	stopnja inflacije	-0,0475	-0,0496	-0,0554
	stopnja dolgotrajne brezposelnosti	0,0255*	0,0248*	0,0221*
	produktivnost dela	0,0001	0,0076	0,0062
	<i>D</i>	-1,4355	-1,1095	-1,0186
	<i>DTW</i>	0,0299	0,0209	0,0188
	konstanta	1,3942*	1,4841*	1,9554*
države EU z visokim davčnim primežem <sup>1</sup>	davčni primež	-0,0596*	-0,0743*	-0,0796*
	BDP na prebivalca	0,0002	0,0001	0,0002
	stopnja inflacije	-0,0737	-0,0751	-0,0845
	stopnja dolgotrajne brezposelnosti	0,0265	0,0274	0,0260
	produktivnost dela	0,0419	0,0483	0,0466
	konstanta	0,3538	1,0041	1,6617
države EU z nizkim davčnim primežem <sup>1</sup>	davčni primež	-0,0532*	-0,0482*	-0,0466*
	BDP na prebivalca	0,0001*	0,0001*	0,0001*
	stopnja inflacije	0,0547	0,0482	0,0484
	stopnja dolgotrajne brezposelnosti	0,0163	0,0157	0,0116
	produktivnost dela	-0,0429	-0,0431	-0,0490
	konstanta	1,3783	1,2957	1,6193

Statistična značilnost: \*  $p < 0,05$

Opomba:

<sup>1</sup> EU države so razdeljene v dve skupini glede na razvrstitev v hierarhični metodi razvrščanja (glej poglavje 2.3.2). Skupina 0 so države z visokim davčnim primežem, skupina 1 pa države z nizkim davčnim primežem.

Viri: Eurostat 2010; lastni izračuni.

Ugotovitve te raziskave so, na splošno, v skladu s prejšnjimi empiričnimi raziskavami, še posebej zato, ker empirične ocene potrjujejo negativno povezanost med davčnim primežem in stopnjo rasti zaposlenosti. Ocene temeljijo na najnovejših podatkih (obdobje med leti 1999–2009) o obdavčitvi dela ter stopnjah zaposlenosti in brezposelnosti v državah članicah EU. Na podlagi najnovejših podatkov, študija opredeljuje razlike med EU-15 in NMS. Prav tako z uporabo Wardove metode razvrščanja, države članice EU razdeli v dve skupini, in sicer na države z visokim in države z nizkim davčnim primežem ter potrjuje, da je visoka obdavčitev dela povezana z nizko stopnjo zaposlenosti, in obratno. To potrjujejo tudi rezultati panelne regresijske analize na vzorcu EU-27. Kljub temu, da je sporočilo o negativnih učinkih davčnega primeža na rast zaposlenosti jasno, ima študija omejitve, ki izhajajo iz uporabljenih podatkov in majhnega števila analiziranih spremenljivk.

### 1.5 Sklep in priporočila politikam

V pričujoči študiji smo ocenjevali značilnosti obremenitve dela pri različnih ravneh bruto plače in tipih družin ter stopenj zaposlenosti in brezposelnosti v državah OECD ter EU, s posebnim poudarkom na Sloveniji, ter z uporabo panelne regresijske analize preučili vpliv davčnega primeža na rast zaposlenosti v državah članicah EU med leti 2000 in 2008.

Povprečni davčni primež samske osebe brez otrok, ki prejema 67 % povprečne bruto plače, v državah članicah EU v letu 2008 znaša 36,5 %, medtem ko je v državah OECD v povprečju za 3 odstotne točke nižje. V letu 2009 ta stopnja v državah OECD upade še za dodatno odstotno točko. Stopnje davčnega primeža naraščajo z višino povprečne plače v vseh obravnavanih državah, s čimer so zaščiteni delavci z nižjimi prihodki. Večina držav prav tako beleži nižje povprečne stopnje davčnega primeža pri družinah z dvema otrokoma (v primerjavi s samsko osebo pri isti ravni plače), saj so le-te upravičene do olajšav za vzdrževane družinske člane.

Čeprav podatki za leto 2009 za celotno EU še niso dosegljivi, pa lahko iz dostopnih podatkov razberemo, da je obdavčitev dela (davčni primež, davčno breme in mejne vrednosti davčnega primeža) pri vseh preučevanih ravneh bruto plač in tipih družin v povprečju nižja v državah OECD kot v EU, predvsem zaradi nizkih stopenj obremenitve dela v neevropskih državah OECD. To potrjuje našo prvo hipotezo. V EU-15 je povprečni davčni primež v letu 2008 za 3,7 odstotne točke višji kot v NMS (kjer znaša 34,4 %). Tako nizka povprečna obremenitev v NMS je posledica izredno nizke obdavčitve dela na Cipru in Malti (v CEE namreč povprečni davčni primež znaša 39,5 %). Vendar je vrednost mediane davčnega

primeža osebe s 67 % povprečne plače višja v NMS kot v EU-27 ali EU-15. Na drugi strani pa je davčna obremenitev pri osebah s 100 % in 167 % povprečne plače nižja v CEE kot v EU-15. Na podlagi tega lahko samo delno potrdimo našo drugo hipotezo, saj je obremenitev dela višja v NMS zgolj pri najnižji ravni povprečne plače. Empirična analiza je prav tako pokazala, da je za države z visokim davčnim primežem značilna visoka stopnja brezposelnosti ter nizka stopnja zaposlenosti, in obratno. To potrjuje našo tretjo hipotezo.

Obdavčitev dela v Sloveniji je sestavljena iz davka na osebni dohodek (plača delojemalec), prispevkov za socialno varnost (plačata jih delojemalec in delodajalec) in davka na izplačane plače, ki pa je bil s 1. januarjem 2009 odpravljen. Celotna davčna obremenitev zaposlenega v proizvodnji (samskega in brez otrok) s 67 % povprečne plače v Sloveniji v letu 2009 znaša 39,7 %, kar je močno nad povprečjem držav OECD (32,5 %). Davčni primež je zaradi družinskih olajšav nižji pri enostarševskih družinah z dvema otrokoma pri enaki ravni plače (33,7 %) in pri družinah z dvema otrokoma in enim zaposlenim staršem s povprečno plačo (35,1 %). Z metodo razvrščanja in analizo diskriminantne funkcije je bila Slovenija uvrščena med države z nizko stopnjo brezposelnosti in visoko stopnjo zaposlenosti, za katere pa je značilno, da imajo nizek davčni primež. Vendar pa je Slovenija, kot lahko vidimo iz opisnih statistik, kljub nizki stopnji brezposelnosti in visoki stopnji zaposlenosti, država z visoko obdavčitvijo dela, kar potrjuje našo četrto hipotezo. Da bi Slovenija dosegla povprečno stopnjo obdavčitve dela držav OECD z nizkim davčnim primežem, bi morala obdavčitev dela glede na obravnavane razmere znižati za približno 5,5 odstotnih točk.

Panelna regresijska analiza je pokazala, da v EU-27 obstaja negativna povezanost med davčnim primežem in rastjo zaposlenosti. Negativna povezanost je močnejša v državah z visoko stopnjo obdavčitve dela, kar potrjuje našo zadnjo hipotezo. Hkrati to pomeni, da znižanje davkov na delo spodbuja delodajalce k ustvarjanju novih delovnih mest in s tem povečuje povpraševanje po delu ter tudi ponudbo dela (OECD 2009a, b). Znižanje davkov bi bilo še posebej dobrodošlo v državah z večjim deležem nizko usposobljene delovne sile, saj je tam negativna povezanost med obdavčitvijo dela in zaposlenostjo še močnejša (glej Góra in dr. 2006).

Eno od glavnih priporočil EU na področju zaposlovanja je vzpostavitev zaposlovanju prijaznega gibanja stroškov dela in s tem znižanje davčnega primeža. To je ključnega pomena za izboljšanje pogojev za odpiranje novih delovnih mest, še posebej za delavce z nizkimi plačami, zvišanje produktivnosti in izboljšanje splošnega gospodarskega okvira EU (European Commission 2005). Veliko držav članic je že sprejelo ukrepe za zmanjšanje davčnega primeža kot so znižanje prispevkov za socialno varnost za deprivilegirane skupine,

znižanje davčne osnove za odmero davka na osebni dohodek, spremembe zakonskih določb na področju prispevkov za samozaposlenost, minimalne plače ter prispevkov za socialno varnost, zvišanje nominalnih plač itd. (informacije o ukrepih držav članic EU so dosegljive v četrtletnih poročilih European Employment Observatory 2009).

Iz opisanih empiričnih in teoretičnih ugotovitev izhajajo jasna priporočila za ekonomsko politiko: EU mora nadaljevati z dinamiko zniževanja obdavčitve dela, saj bo s tem vplivala na povečanje zaposlenosti in znižanje brezposelnosti, kar se bo odrazilo v večji produktivnosti in izboljšanju konkurenčnosti gospodarstva.<sup>36</sup> Povprečna stopnja zaposlenosti v EU-27 je v prvem četrtletju leta 2010 upadla na 63,7 %. Če želi EU-27 doseči 70-odstotno stopnjo zaposlenosti in s tem izpolniti cilj Lizbonske strategije, bi morala povišati zaposlenost za 6,3 odstotne točke (oziroma za približno 10 %), kar bi zahtevalo višjo stopnjo rasti zaposlenosti in seveda večje znižanje davčnega primeža (po izračunih približno za 30 %, pri ostalih nespremenjenih razmerah).<sup>37</sup> V skupini držav EU z visokim davčnim primežem je zahtevano znižanje obdavčitve dela še večje, saj povprečna stopnja zaposlenosti v prvem četrtletju leta 2010 znaša le 58,8 %. Vendar pa znižanje davčnega primeža, ki ga moramo razumeti kot večletni proces, ni zadosten ukrep za povečanje zaposlenosti, saj je visoka stopnja brezposelnosti v številnih državah članicah EU tudi posledica visokih nadomestil za brezposelnost, sistema pogajanj o plačah in močnih sindikatov, pomanjkanja učinkovitih ukrepov in zakonskih določb na področju prožne varnosti, razlik v porazdelitvi plač znotraj EU itd.<sup>38</sup>

Če zaključimo, ugotovitve prispevka so, na splošno, v skladu z ugotovitvami drugih empiričnih raziskav, saj potrjujejo škodljiv učinek davčnega primeža na rast zaposlenosti. Vendar ne smemo pozabiti na omejitve teh ugotovitev, ki izhajajo iz dostopnosti kakovostnih časovnih informacij o davčnem primežu, njegovi strukturi in drugih mehanizmi na trgu dela; majhnega števila uporabljenih spremenljivk in s tem na problem neupoštevanih/izgubljenih spremenljivk; in nezadosten vir variacij. Nadaljnje analize bi morale vprašanje povezanosti med obdavčitvijo dela in zaposlenostjo bolj podrobno analizirati po posameznih državah, po posameznih tipih družin in ravneh dohodka ter znotraj širšega ekonomskega okvirja in upoštevati tudi učinke ekonomske in finančne krize na stanje na trgu dela in s tem na obdavčitev dela.

<sup>36</sup> glej tudi Žižmond in Novak (2007).

<sup>37</sup> Izračun potrebnega znižanja davčnega primeža izhaja iz diskriminantne funkcije predstavljene v poglavju 2.3.3.

<sup>38</sup> Podrobni opis ukrepov sprejetih na področju trga dela po v državah članicah EU se nahaja v Carone in dr. (2009) in v četrtletnih poročilih European Employment Observatory (2009).

## 2 Konceptualizacija avstrijskega modela odpravninskih skladov in simulacija za Slovenijo

Številne študije dokazujejo, da slovenski pokojninski sistem ni vzdržen.<sup>39</sup> Ena od slabosti našega pokojninskega sistema je majhen delež obeh naložbenih stebrov, tako obveznega kot prostovoljnega (drugega in tretjega stebra). Delež neto plače, ki ga zaposleni ali delodajalci v Sloveniji izločajo za ta namen, je znašal v letu 2006 v povprečju zgolj 0,4 % in izračuni kažejo, da je to daleč pod stopnjo, ki bi zagotavljala enak standard pravic kot je bil v veljavi pred sprejetjem sprememb Zakona o pokojninskem in invalidskem zavarovanju (v nadaljevanju ZPIZ-1) v letih 1999 in 2005. Da bi ohranili omenjeni standard pravic, bi zaposleni morali vplačevati v naložbeni steber 8,5 % neto plače, da bi kompenzirali spremembe iz leta 1999, in dodatnih 5 %, da bi kompenzirali spremembe iz leta 2005 (Verbič 2007). Razkorak med potrebnim/zaželenim in dejanskim vplačilom je torej izredno velik in se utegne v luči demografskih trendov še povečevati (glej npr. Vodopivec in Dolenc 2009).

V procesu iskanja ustreznih rešitev se pojavlja tudi reforma sistema odpravnin v smeri novega avstrijskega sistema. V letu 2002 izvedena reforma v Avstriji je odpravila sistem odpravnin, kakršnega poznamo tudi pri nas, in vpeljala individualne račune. Namesto da delodajalec izplačuje odpravnino odpuščenim delavcem, po tem sistemu tekoče vplačuje prispevke vsem delavcem na njihove individualne odpravninske račune. Ob prenehanju zaposlitve (in ob izpolnitvi določenih pogojev) lahko delavec iz tega računa sredstva dvigne in jih uporabi za tekočo potrošnjo (torej kot premostitev izpada dohodka zaradi izgube zaposlitve), sredstva, ki ostanejo na individualnih računih ob koncu aktivnega življenja pa se mu izplačajo kot dodatna pokojnina. V določeni meri torej v tem sistemu odpravninski prispevki *de facto* predstavljajo vplačila v drugi (obvezni naložbeni) steber pokojninskega sistema.

Po našem mnenju bi bilo v Sloveniji smiselno uvesti avstrijski model odpravnin. Reforma bi imela več pozitivnih učinkov. Prvi je nedvomno povečanje nadomestitvene stopnje ob upokojitvi, saj bi bili posamezniki na podlagi sredstev na svojih individualnih odpravninskih računih upravičeni do dodatne pokojnine. Uvedba avstrijskega modela pa bi lahko prispevala k pomembnim spremembam tudi na drugih področjih. Prvič, takšen sistem bi prispeval k povečanju prožne varnosti in s tem k povečanju produktivnosti dela in posledično tudi plač (glej npr. Laporšek in Dolenc 2011). Drugič, z vezavo izplačil pokojnine na vplačane

---

<sup>39</sup> Glej npr. Berk in Jašovič (2007), Sambt in Čok (2008), Dolenc in Vodopivec (2008), Čok in dr. (2008), Vodopivec in dr. (2008), Pogačar (2009), Posavec in dr. (2009) ter Vodopivec in Dolenc (2009).

prispevke bi novi sistem prispeval k manjšanju obsega sive ekonomije. Tretjič, predlagani sistem bi lahko pripomogel k izboljšanju sistema transferjev za brezposelne, saj bi uvedba individualnih računov odpravila problem neizplačevanja odpravnin odpuščenim delavcem in tako povečala verjetnost, da se odpravnina odpuščenim delavcem res izplača, hkrati pa predlagani sistem ponuja možnost nadgradnje sistema zavarovanja za brezposelnost z individualnimi računi. In četrtič, novi sistem bi odpravil nekatera neskladja, za katerim bo leha sedanji odpravninski sistem – odpravil bi nelinearnost izplačila nadomestil in ne bi povezoval izplačila odpravnine s potencialno spornim vzrokom prenehanja zaposlitve.

Vpeljava avstrijskega modela odpravnin prinaša kopico vprašanj glede dometa sistema in njegovih izvedbenih parametrov. Najbolj pomembno vprašanje je, kakšen bi lahko bil prispevek takšnega pristopa k vzdržnosti pokojninskega sistema, konkretno, kolikšen delež starostne pokojnine bi lahko prispeval tako nastali drugi steber. Ta prispevek je seveda odvisen od višine splošnega odpravninskega prispevka, ki ga uvaja avstrijski model. V zvezi s tem se torej odpira vprašanje, kako velik bi bil ta prispevek, če bi želeli ob uvedbi novega sistema ohraniti skupno obremenitev delodajalcev, tj. obremenitev, ki jo plačujejo po sedanjem sistemu.

Struktura poglavja je sledeča. Uvodu sledita podpoglavji z opisom obstoječega in predlaganega sistema odpravnin. Naslednje podpoglavje je namenjeno t.i. SWOT analizi predlaganih sprememb. Poglavje končujemo z zaključnimi poudarki.

## **2.1 Opis sedanjega sistema odpravnin**

V Sloveniji sistem odpravnin ureja Zakon o delovnih razmerjih (2002 in 2007, v nadaljevanju ZDR). Odpravnino opredeljuje kot enkratno denarno izplačilo, do katerega je upravičen delavec ob prenehanju delovnega razmerja zaradi odpovedi pogodbe o zaposlitvi s strani delodajalca oziroma zaradi upokojitve. Pri tem ni bistveno, ali je bilo delovno razmerje sklenjeno za določen ali nedoločen čas oziroma za polni ali skrajšani delovni čas oziroma iz kakšnega razloga se je delavec upokojil (starost ali invalidnost). Delavec ima pravico do odpravnine v primeru redne odpovedi delovnega razmerja s strani delodajalca, pa tudi v primeru izredne odpovedi pogodbe o zaposlitvi, kadar jo poda delavec zaradi razlogov na strani delodajalca.

### **2.1.1 Odpravnina v primeru odpovedi delovnega razmerja**

Delavec ima pravico do odpravnine v primeru redne odpovedi delovnega razmerja (npr. zaradi prenehanja potreb po opravljanju dela) in tudi v primeru izredne odpovedi pogodbe o zaposlitvi, kadar jo poda delavec zaradi razlogov na strani delodajalca (npr. zaradi neizplačila več zaporednih plač). Bistveno pri tem je, da ne gre za sporazumno prekinitev delovnega razmerja, saj v takšnem primeru delavec nima pravice do odpravnine in ni upravičen do denarnega nadomestila iz naslova zavarovanja za primer brezposelnosti.

Delavcu pripada odpravnina tudi v primeru, da mu delovno razmerje preneha zaradi stečaja, likvidacije ali potrjene prisilne poravnave delodajalca. V teh primerih se šteje, da je delovno razmerje prenehalo iz poslovnega razloga oziroma da gre za redno odpoved pogodbe o zaposlitvi s strani delodajalca.

Osnova za izračun odpravnine je povprečna mesečna plača, ki jo je prejel delavec, ali ki bi jo prejel delavec, če bi delal, v zadnjih treh mesecih pred odpovedjo. Delavcu pripada odpravnina v višini:

- 1/5 osnove za vsako leto dela pri delodajalcu, če je zaposlen pri delodajalcu več kot eno leto do pet let;
- 1/4 osnove za vsako leto dela pri delodajalcu, če je zaposlen pri delodajalcu od pet do 15 let;
- 1/3 osnove za vsako leto dela pri delodajalcu, če je zaposlen pri delodajalcu nad 15 let.

Višina odpravnine je navzgor omejena na 10-kratnik osnove, s tem da lahko kolektivna pogodba dejavnosti določa drugače (bolj ugodno za delavca).

### **2.1.2 Odpravnina ob upokojitvi**

Delavcu ob upokojitvi pripada odpravnina ne glede na to, na kakšen način se upokojuje (starostna, invalidska upokojitev). Prav tako ni pomembno, koliko časa je bil zaposlen pri zadnjem delodajalcu – bistveno je, da mu pogodba o zaposlitvi preneha zaradi upokojitve.

Višina odpravnine je določena v višini dveh povprečnih mesečnih plač za pretekle tri mesece oziroma v višini dveh povprečnih mesečnih plač delavca za pretekle tri mesece, če je to za delavca ugodneje. Kolektivna pogodba lahko določa višjo odpravnino.

### 2.1.3 Slabosti obstoječega sistema

Slabosti, za katerimi boleha sedanji sistem odpravnin, so naslednje:

- *Suboptimalna raven prožne varnosti* zaradi nesorazmerno velike zaščite delovnih mest v primerjavi z zaščito delavca. Posledica je *suboptimalna mobilnost dela in manjša produktivnost dela* (glej npr. Laporšek in Dolen, 2011).
- *Problem neizplačevanja odpravnin* (angl. *non-performance of severance pay*). Kot ugotavljajo Vodopivec in dr. (2009), je ta problem – ko delavci kljub upravičenosti ne dobijo izplačila odpravnine – v Sloveniji dokaj pogost: analiza za leto 2000 je pokazala, da v Sloveniji ostaja neizplačana ena tretjina odpravnin in da samo manjši delež izpadlih odpravnin pokrije Jamstveni in preživninski sklad Republike Slovenije.<sup>40</sup>
- *Nepovezanost odpravnin z zavarovanjem za brezposelnost*. Odpuščenim delavcem odpravnina pomaga premostiti izpad dohodka zaradi izgube delovnega mesta, zato bi jo bilo smiselno vgraditi v sistem nadomestila dohodkov za brezposelne. Vendar v Sloveniji sedaj ni tako – sedanji sistem odpravnin deluje ločeno od sistema zavarovanja za brezposelnost.
- *Socialna nepravičnost*. Prvič, delavci, ki prostovoljno prenehajo delovno razmerje, po sedanjem sistemu niso upravičeni do odpravnine (niti do nadomestila za brezposelnost), pa čeprav je pogosto vzrok prekinitve sporen (in zato nekatere države tudi pri prostovoljni prekinitvi priznavajo pravico do nadomestila, vendar s časovnim odlogom). Drugič, sedanji sistem je nelinearen in zato lahko že majhne razlike v dolžini delovne dobe pripeljejo do velikih razlik v izplačilu odpravnine.

## 2.2 Opis predlaganega sistema odpravnin

V nadaljevanju opisujemo namen predlagane reforme in osnovne značilnosti predlaganega sistema odpravnin. Ker se predlagani sistem opira na avstrijski model, začnemo z opisom tega.

---

<sup>40</sup> Vodopivec in dr. (2009) tudi ugotavljajo da razlik po spolu glede neizplačanih zahtevkov iz naslova odpravnin ni, so pa problem bolj podvrženi zaposleni starejši od 40 let. Nadalje je analiza pokazala, da je verjetnost za izplačilo odpravnine večja, v kolikor gre za obveznost večjega in bolj produktivnega podjetja.

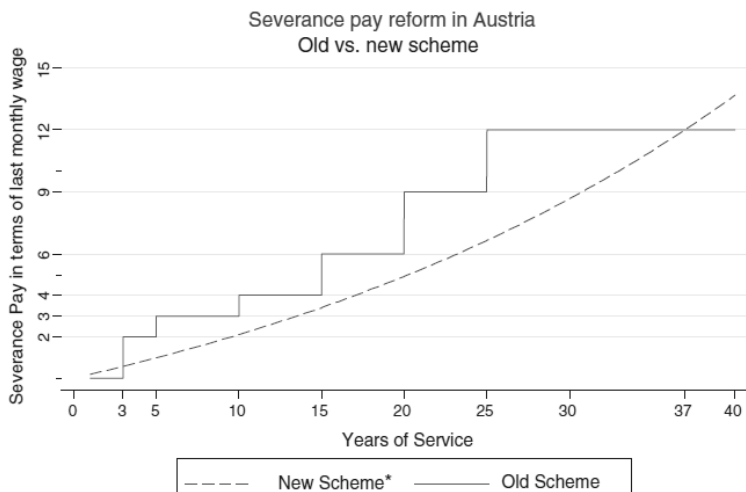


### 2.2.1 Avstrijski model odpravnin

Do leta 2003 je imela Avstrija podoben sistem odpravnin kot Slovenija, z začetkom leta 2003 pa je uvedla nov, bistveno drugačen sistem. Delodajalci plačujejo prispevek v višini 1,5377 % bruto plače v poseben fond oziroma na individualne naložbene račune zaposlenih. Upravičenost delavca do odpravnine se začne od prvega dneva zaposlitve in ni odvisna od vzroka prekinitve pogodbe. Zaposleni lahko (ob določenih pogojih) ta sredstva črpajo v primeru izgube zaposlitve, sicer pa individualni računi predstavljajo del drugega, obveznega stebra pokojninskega sistema. Obstoječe upravičenosti zaposlenih po starem sistemu (tj. »za nazaj«) ostajajo nespremenjene.

Upravičenost do odpravnine se v skladu z novim sistemom povečuje zvezno (in ne diskretno) ter je odvisna od donosnosti sklada, kamor se odpravninski prispevki nalagajo. To je prikazano v spodnji sliki.

**Slika 2-1: Primerjava starega in novega sistema v Avstriji**



\*Calculation based on the assumption of 3% real wage growth and 6% real return on assets

Vir: Koman in dr. 2005.

V primeru odpustitve ima delavec možnost izbire: a) da dvigne vplačane prispevke za odpravnino v enkratnem znesku; ali pa b) da ohrani vplačila na individualnem računu, kar mu povečuje stanje na njegovem »pokojninskem računu« in povečuje njegovo nadomestitveno stopnjo ob upokojitvi. Možnost izplačila velja samo ob pogoju, da je bil odpuščen

neprekinjeno zaposlen vsaj tri leta. Poleg tega odpravnine v enkratnem znesku ne more dvigniti zaposleni, ki je prekinil delovno razmerje na lastno željo. V vsakem primeru pa sredstva na individualnih računih ostajajo.

Ob upokojitvi se lahko upravičenec odloči, ali bo dvignil celotni privarčevani znesek na enkrat (angl. *lump-sum*), ali pa se bo ta znesek spremenil v doživljenjsko anuiteto, tj. pokojnino iz naslova drugega stebra. Pri izbiri obstaja omejitev – do enkratnega izplačila je upravičen samo tisti, ki bi bil po starem sistemu upravičen do odpravnine ob upokojitvi. Uvedena je tudi davčna komponenta: enkratna izplačila so obdavčena s 6 % davčno stopnjo, pokojnina iz tega naslova pa je neobdavčena.

Nameni vzpostavitve novega sistema odpravnin v Avstriji so bili trije (Koman in dr. 2005):

- *Okrepiti pokojninski sistem z drugim stebrom.* Gre za nadgradnjo pokojninskega sistema, ki je imel »pay-as-you-go« komponento prvega stebra in prostovoljno naložbeno komponento tretjega stebra pokojninskega sistema, z naloženim obveznim pokojninskim varčevanjem.
- *Zmanjšati ovire za mobilnost delavcev in povečati prožno varnost.* Odpravnina ob odpustitvi delavca ne bremeni delodajalca, ampak prispevki za odpravninski sklad delujejo kot nekakšna zavarovalna premija za delodajalca, v kolikor bi bile potrebe po odpuščanju. To olajša mobilnost delavcev, saj odpuščanja za delodajalca ne predstavljajo več dodatni strošek, hkrati pa povečuje varnost za delavca, saj so slednji v vsakem primeru upravičeni do ustreznega denarnega nadomestila, v kolikor bi bilo le-to potrebno.
- *Povečati socialno pravičnost.* Po novem sistemu je izplačilo odpravnine linearno in tako so do odpravnine upravičeni npr. tudi delavci s kratkotrajno zaposlitvijo, torej tudi tisti, ki niso bili upravičeni po starem sistemu. Novi sistem je tudi godil zahtevi avstrijskih sindikatov, da upravičenost do odpravnine ni odvisna od vzroka prenehanja zaposlitve.

### **2.2.2 Vpeljava avstrijskega modela odpravnin v Sloveniji**

Predlagamo, da bi Slovenija vpeljala podoben sistem odpravnin kot ga ima Avstrija. Logika je preprosta: cilji naše reforme so zelo podobni ciljem avstrijske reforme, torej velja uporabiti isti model. Poudarimo, da nas zaradi podobnih demografskih sprememb z Avstrijo družijo skrb za vzdržnost pokojninskega sistema. In seveda, naš sedanji sistem odpravnin je zelo podoben sistemu, ki ga je imela Avstrija pred reformo, in zato se na trgu dela spoprijemamo s podobnimi težavami kot so bile tiste, ki so v reformo vodile Avstrijo.

### *Namen reforme*

Z reformo bi zakonodajalec lahko zasledoval več namenov. Osnovni namen reforme sistema odpravnin v Sloveniji bi bil *okrepiti pokojninski sistem z drugim stebrom*, tj. z obveznim, naložbenim pokojninskim zavarovanjem. Kakšen bi bil dejanski učinek vpeljave sistema na velikost pokojnine iz t.i. drugega stebra, je seveda odvisno od parametrov sistema in učinkovitosti upravljanja naložbenega sklada.<sup>41</sup>

Poleg okrepitve pokojninskega sistema bi reforma zasledovala tudi pomembne druge namene:

- *Krepitev prožne varnosti in povečanje produktivnosti dela*, ki po nekaterih ocenah (glej npr. Laporšek in Dolenc 2011) poviša produktivnost dela, kar posledično poveča plače in življenjski standard zaposlenih.
- *Manjšanje obsega sive ekonomije*. Z vezavo izplačil pokojnine iz na novo ustanovljenih individualnih računov na vplačane prispevke bi bili zaposlenih dodatno spodbujeni za delo v formalnem sektorju.
- *Izboljšanje sistema zavarovanja za brezposelnost*. Prvič, uvedba individualnih računov bi odpravila problem neizplačevanja odpravnin odpuščenim delavcem (o dimenzijah problema v Sloveniji glej Vodopivec in dr. 2009), saj bi podjetja izplačevala prispevke na individualne račune sproti – vsakomesečno. Tako bi se povečala verjetnost, da se odpravnina odpuščenim delavcem, upravičenim do izplačila, res izplača. Drugič, uvedba individualnih računov bi podala možnost za vzpostavitev sistema individualnih računov zavarovanja za brezposelnost (angl. *Unemployment Insurance Savings Accounts*, v nadaljevanju UISAs), kar bi prispevalo k odpravi demotivacijskih problemov, ki jih poraja tradicionalni sistem zavarovanja.
- *Krepitev socialne pravičnosti*. Predlagani sistem bi odpravil nelinearnost izplačila nadomestil in se tako izognil neupravičenim razlikam pri izplačilu, do katerih prihaja v nekaterih primerih, in ne bi povezoval izplačila odpravnine z vzrokom prenehanja zaposlitve in se s tem tudi izognil potencialnemu viru nepravičnosti.

### *Konceptualizacija modela*

Reforma sistema odpravnin bi temeljila na modelu, ki je implementiran v Avstriji. Vsebinsko bi tako slonela na sistemu individualnih odpravninskih računov, ki je po namenu in izvedbi

---

<sup>41</sup> V okviru projekta bo narejena simulacija tega učinka ob različnih vhodnih parametrih.

zelo podoben sistemu UISAs (glej npr. Robalino in dr. 2009; Berstein in dr. 2009; Ferrer in Riddel 2008; ter Vodopivec 2004).

Osnovni koncept predlaganega modela je torej naslednji. *Delodajalci plačujejo določeno prispevno stopnjo na individualne račune posameznikov*. Kolikšna naj bi bila ta prispevna stopnja in od česa bi se obračunavala in plačevala (iz bruto plače in/ali od bruto plače), je odvisno od konkretnih ciljev reforme, učinke pa bi bilo potrebno simulirati v okviru predvidenega mikrosimulacijskega modela.<sup>42</sup> Pri tem je treba ločiti dve možnosti:

- *Prispevno stopnjo določiti na takšni ravni, da agregatni strošek delodajalcev ne bi bil večji od agregatnega stroška odpravnin po obstoječem sistemu*. Takšno prispevno stopnjo bi bilo mogoče oceniti z mikrosimulacijskim modelom na podlagi določenih predpostavk. Pri tem se pojavljajo naslednje dileme: 1) kaj bi bilo z že pridobljenimi pravicami zaposlenih po starem sistemu in 2) ali bi prispevna stopnja zagotavljala dovolj veliko kumulacijo prihrankov glede na namen reforme. Poudarimo, da je princip nespremenjenih agregatnih stroškov v svoji reformi uporabila Avstrija in tako določila 1,5-odstotno prispevno stopnjo. Po mnenju ocenjevalcev pa je takšna prispevna stopnja premajhna, saj ne generira dovolj visokih prihrankov za ohranjanje nespremenjene nadomestitvene stopnje ob upokojitvi glede na ocenjene demografske trende (glej Koman in dr. 2005 ter Hofer in dr. 2009).
- *Prispevno stopnjo določiti na ravni, ki bi zagotavljala določeno ciljno nadomestitveno stopnjo zaposlenim ob upokojitvi*. Takšno prispevno stopnjo bi bilo mogoče oceniti z mikrosimulacijskim modelom na podlagi določenih predpostavk. Pri tem se pojavlja dilema ciljne nadomestitvene stopnje in posledično prispevne stopnje, saj bi lahko previsoka ciljna nadomestitvena stopnja zahtevala previsoko prispevno stopnjo ob dejstvu, da je obremenitev dela z davki in prispevki v Sloveniji že zdaj na zelo visoki ravni (za zadnje podatke glej npr. Dolenc in Laporšek 2011).

Upoštevati velja naslednje variante:

- *Čisti sistem odpravninskih računov*. Pri tem sistemu delodajalec plačuje prispevke na individualni račun posameznika, ki jih le-ta lahko uporabi kot vir pokojnine (podvarianta: pod določenimi pogoji tudi kot nadomestilo za brezposelnost).

---

<sup>42</sup> V kolikor bi se prispevek plačeval iz bruto plače, bi se to lahko smatralo kot prispevek zaposlenega, v kolikor pa bi plačeval od bruto plače, pa se lahko to smatralo kot prispevek delodajalca. Vendar pa to »pod črto« ne spremeni dejstva, da bi se zaradi tega prispevka učinkovita obremenitev dela (v smislu t.i. davčnega primeža; glej npr. Dolenc in Vodopivec 2005b) povišala.

- *Sistem odpravninskih računov z možnostjo subvencioniranja ciljnih skupin.* Podobno kot pri sistemu čistih odpravninskih računov bi delodajalec plačeval prispevke na individualni račun posameznika, vendar bi država subvencionirala ciljne skupine delavcev (npr. delavce z nizko izobrazbo) in jim tako pomagala povečati vir razpoložljivih sredstev za pokojnine (subvencionirani del sredstev na odpravninskih računih ne bi bil na razpolago za izplačila nadomestil za brezposelnost).
- *Integrirani sistem odpravninskih računov in sistema zavarovanja za brezposelnost.* Pri tej varianti bi se odpravninski računi vključili v sistem zavarovanja za brezposelnost, tako da bi le-ta postal dvostebni sistem. Nadomestila za brezposelnost bi se tako izplačevala iz dveh virov: iz odpravninskega računa posameznika in iz skupnega, solidarnostnega računa, kakršnega poznamo sedaj. Izplačila iz obeh računov bi se lahko črpala sočasno (po vzoru Mauriciusa, glej Robalino in dr. 2010) ali pa najprej iz računa posameznika in, potem ko se ta sredstva izčrpajo, iz solidarnostnega računa (po vzoru Čila, glej npr. Berstein in dr. 2009).

V povezavi s prispevno stopnjo je morda smiselno razmišljati tudi o zgornji omejitvi višine prispevka. V primeru izredno visokih dohodkov, lahko namreč proporcionalna prispevna stopnja povzroči nesorazmerje med vplačanimi prispevki in koristmi za posameznika, kar lahko deluje destimulativno.

Konceptualno bi bilo potrebno določiti tudi način zbiranja sredstev in upravljanja sklada individualnih računov. Predvsem slednje je zelo povezano z donosnostjo sredstev v tem skladu oziroma teh skladih. Če se najprej osredotočimo na vprašanje obrestovanja sklada individualnih računov, lahko izhajamo iz predpostavke, da bi šlo pri teh računih bolj ali manj za varčevanje za upokojitev, zato bi bilo smiselno povzeti zakonitosti sedanjega sistema dodatnega pokojninskega zavarovanja (t.i. tretji steber). Trenutno je v Sloveniji določena minimalna zahtevana stopnja donosnosti teh skladov (ta se veže na donosnost vrednostnih papirjev Republike Slovenie), kar narekuje tudi naložbene politike upravljavcev teh skladov. V okviru reforme bi bilo torej potrebno premisliti vse dileme, ki se pojavljajo v zvezi z minimalno donosnostjo (glej npr. Jakopanec 2008) in so se še posebej pokazale v času aktualne finančno/ekonomske krize.

V zvezi z zbiranjem sredstev in upravljanjem sklada individualnih računov (in potencialno solidarnostnega sklada) se pojavljajo administrativne dileme o skrbništvu tega sistema. Pri tem se naravno ponuja več rešitev:

- Administracijo tega sistema prevzame *Zavod za pokojninsko in invalidsko zavarovanje* (v nadaljevanju ZPIZ), ki je že zdaj pooblaščen za izvajanje prvega stebra

pokojninskega sistema. Glede na to, da bi bil končni pričakovani rezultat reforme za posameznike predvsem povečana pokojnina, bi bilo z administrativnega stališča morda smiselno, da obvezni del pokojninskega sistema upravlja ZPIZ. Dilema, ki se pojavi pri tej rešitvi, pa je seveda zmožnost ZPIZ-a za upravljanje z naložbenim skladom, saj le-ta nima izkušenj in resursov za tovrstno dejavnost.

- Druga možnost bi bila, da administracijo sklada prevzame *Jamstveni in preživninski sklad Republike Slovenije*, ki se že zdaj deloma ukvarja z odpravninami odpuščenih delavcev. Vendar bi to pomenilo, da se pri izplačevanju pokojnin pojavlja dvojna administracija, poleg tega pa se pojavlja enaka dilema kot pri ZPIZ-u, in sicer o zmožnostih upravljanja z naložbenim skladom.
- Možno bi bilo tudi, da upravljanje sklada prevzame zunanja finančna institucija (lahko tudi Kapitalska družba d. d.), ki se jo izbere na javnem razpisu za določeno obdobje (takšno ureditev poznajo na primer v Čilu; glej Berstein in dr. 2009). Največji poudarek bi bilo pri tem potrebno nameniti sposobnostim in referencam izvajalca za upravljanje finančnih naložb, izvajalce pa bi lahko (verjetno) izbirali kar iz množice upravljavcev dodatnega pokojninskega zavarovanja v Sloveniji. V okviru tega bi bilo potrebno natančno definirati pogoje izvajalca, trajanje pogodbe, naložbeno politiko sklada idr.
- Morda pa bi bilo smiselno razmišljati o kombinaciji prve in tretje možnosti, in sicer, da bi ZPIZ prevzel administrativno funkcijo, izbrani upravljavec pa za določeno obdobje upravljanje sklada. Pri tem bi bilo potrebno jasno razdelati, kaj se zgodi ob izteku obdobja, za katerega je bil upravljavec izbran in kako se upravljanje prenese na potencialno novega upravljavca.

#### *Konkretni predlog modela za Slovenijo*

Glede na dileme in možne rešitve, ki smo jih izpostavili v prejšnji točki, predlagamo naslednje:

- Uvedba sistema čistih odpravninskih računov, pri čemer se doslej pridobljene pravice zaposlenih ohranijo, vendar se zmanjšajo za izplačila na odpravninske račune.
- Delodajalec plačuje prispevke na odpravninske račune od bruto plače, kar naj bi implicitno pomenilo, da strošek sklada nosi delodajalec (to pomeni *de facto* zavarovanje pred izplačilom odpravnine v primeru odpuščenja zaposlenih).
- Prispevna stopnja se določi na osnovi mikrosimulacijskega modela tako, da agregatni strošek delodajalcev ne bi bil večji od agregatnega stroška odpravnin po obstoječem

sistemu. Tako se tudi agregatni efektivni strošek dela ne bi povečal.<sup>43</sup> Ker ne bi bilo solidarnostnega sklada, ki bi se polnil s prispevki delodajalcev, zgornjega zneska prispevka ne bi bilo potrebno omejiti.

- Administrativno bi sklad vodil ZPIZ, za upravljanje sredstev sklada pa bi periodično (npr. vsakih 5 let) izbrali profesionalnega upravljavca sklada, ki bi sklad upravljal v skladu z določeno naložbeno politiko. Glede minimalne zajamčene donosnosti bi lahko sledili ureditvi, ki bo tekoče veljala za dodatno pokojninsko zavarovanje.

## 2.3 SWOT analiza

Namen tega dela prispevka je proučiti prednosti in slabosti ter priložnosti in nevarnosti predlaganega sistema odpravnin (glej tabela 2-1).

**Tabela 2-1: SWOT analiza predlaganega sistema odpravnin**

Notranji dejavniki	
Prednosti	Slabosti
<ol style="list-style-type: none"> <li>Okrepitev sistema pokojninskega zavarovanja z individualnimi odpravninskimi računi.</li> <li>Večja prožna varnost in posledično povišanje produktivnosti dela, rast plač in standarda.</li> <li>Stimulacija za prehod iz neformalnega sektorja (siva ekonomija) v formalni sektor.</li> <li>Izboljšanje sistema zavarovanja za brezposelnost: <ul style="list-style-type: none"> <li><b>odprava problema neplačevanja odpravnin,</b></li> <li><b>potencialna možnost vpeljave sistema integriranega, dvostebnega zavarovanja za brezposelnost (individualnimi računi in solidarnostni sklad).</b></li> </ul> </li> <li>Krepitev socialne pravičnosti.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>Potencialno manjša varnost zaposlitve za nekatere delavce.</li> <li>Nejasen fiskalni učinek.</li> <li>Dodatna administracija in potreba po nadzoru upravljavca sklada.</li> <li>Dokler integrirani sistem sistema zavarovanja za brezposelnost ni uveden, sinergijski učinki ne bodo prisotni.</li> <li>Povečanje stroškov dela za nekatere delodajalce.</li> <li>Obstoj potencialnih težav pri menjavi upravljavcev skladov.</li> <li>Podvrženost vrednosti sredstev na odpravninskih računih makroekonomskim šokom (npr. globalni finančni krizi).</li> </ol>
Zunanji dejavniki	
Priložnosti	Nevarnosti
<ol style="list-style-type: none"> <li>Prepričanje javnosti, da je treba ukrepati za vzdržnost pri pokojninskem sistemu.</li> <li>Nove empirične ugotovitve o učinkih integriranega sistema zavarovanja za brezposelnost.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>Pomanjkanje izkušenj pri vodenju in upravljanju odpravninskih računov, v primeru, da to prevzame ZPIZ.</li> <li>Potencialno nerazumevanje socialnih partnerjev o delovanju sistema.</li> </ol>

<sup>43</sup> Seveda bi se pojavile razlike na ravni podjetij.

### **2.3.1 Prednosti**

Eden od najpomembnejših rezultatov oziroma prednosti vpeljave novega sistema odpravnin bi bila seveda okrepitev sistema pokojninskega zavarovanja v Sloveniji (t.i. drugi steber; obvezni, naložbeni). Učinek tega bi bil seveda odvisen od končnega koncepta reforme, prispevne stopnje in uspešnosti (ter pravil) upravljanja sklada. Z veliko gotovostjo lahko rečemo, da s prispevno stopnjo na ravni avstrijske prispevne stopnje (torej cca. 1,5 %), ne bo mogoče nadoknaditi celotnega potrebnega dodatnega varčevanja, ki bi bilo potrebno zaradi negativnih demografskih sprememb in sprememb prvega stebra pokojninskega sistema. Verbič (2007) je namreč ugotovil, da bi morali zaposleni za ohranitev enakega standarda pravic, ki so se zaradi sprememb ZPIZ-1 v letu 1999 in 2005 zmanjšale, za vplačevanje v tretji (neobvezni finančni) steber pokojninskega zavarovanja nameniti okvirno 8,5 % neto plače (spremembe ZPIZ-1 v letu 1999) oziroma 5 % neto plače (spremembe ZPIZ-1 v letu 2005). Ob končnem konceptu modela bi bilo torej potrebno izhajati iz sprejetih ciljev reforme, ki bi se morale nanašati tudi na učinke na pokojninski sistem.

Nadalje je učinek na pokojninski sistem odvisen od uspešnosti in pravil upravljanja sklada. Že preprosta finančna simulacija pokaže, da bi bil donos sklada ob doseganju zahtevane minimalne 40-odstotne donosnosti državne obveznice v 20-ih letih trikrat manjši kot v primeru doseganja 100-odstotne donosnosti državne obveznice.

Nov model odpravnin bi povečal prožnost oziroma mobilnost na trgu dela, kar bi prispevalo k povečanju produktivnosti dela in posledično rasti plač in standarda. Kugler (2004 in 2005) je tako na primeru Kolumbije pokazala, da je sprememba odpravninskega sistema v smeri individualnih računov izboljšala mobilnost na trgu dela, Eslava in dr. (2010) pa so dokazali neposreden učinek reforme na produktivnost. Tudi Laporšek in Dolenc (2011) na vzorcu EU-25 ugotavljata, da zagotavljanje prožne varnosti, še posebej skozi povečanje dohodkovne varnosti zaposlenih, pozitivno učinkuje na produktivnost dela.

Predlagani sistem bi tudi stimuliral prehod iz neformalnega sektorja (sive ekonomije) v formalni sektor. Z vezavo izplačil pokojnine iz na novo ustanovljenih individualnih računov na vplačane prispevke bi bili zaposleni dodatno spodbujeni za delo v formalnem sektorju. Tako bi lahko torej pripomogli tudi k zmanjšanju sive ekonomije, ki v Sloveniji predstavlja resen problem (glej npr. Nastav in Bojnec 2008).

Predlagana reforma bi prispevala tudi k izboljšanju sistema zavarovanja za brezposelnost. Tu ločimo dva aspekta:

- Predlagani sistem bi prispeval k odpravi problema neplačevanja odpravnin. Ta problem je v Sloveniji močno prisoten. Analiza je namreč pokazala, da v Sloveniji



ostaja neizplačana ena tretjina odpravnin (Vodopivec in dr. 2009). Z novim modelom problema neizplačevanja odpravnin ne bi bilo več, saj bi se prispevek za potencialno odpravnino sproti nakazoval na individualni račun in odpravnine ne bi bremenile podjetja takrat, ko je verjetnost za izplačilo najmanjše – npr. ob stečaju. Podjetja bi si tako *de facto* plačevala zavarovanje za primer potrebe po plačilu odpravnin.

- Reforma bi okrepila možnost vpeljave sistema integriranega, dvostebnega zavarovanja za brezposelnost (individualnimi računi in solidarnostni sklad). To je moderni sistem (angl. *state-of-the-art*), ki s kombinacijo samozavarovanja z zavarovanjem na podlagi solidarnosti dosega optimalno kombinacijo med motiviranostjo pri iskanju zaposlitve in pri odločitvi o sprejemu zaposlitve in zagotavljanjem ustrezne dohodkovne varnosti brezposelnih – prejemnikov denarnega nadomestila. Problem vseh klasičnih sistemov zavarovanja za brezposelnost je namreč t.i. moralni hazard (v obliki manj intenzivnega iskanja zaposlitve in prejetanja nadomestila ob neformalni zaposlitvi). Prisotnost tega problema v Sloveniji potrjujejo tudi empirične raziskave o obnašanju prejemnikov nadomestila (analize funkcije vztrajanja v brezposelnosti kažejo, da nadomestilo za brezposelnost podaljšuje trajanje brezposelnosti prejemnikov nadomestila – glej Van Ours in Vodopivec 2006a in 2006b in Vodopivec 2010). Z vzpostavitvijo močne povezave med prispevki in koristmi, ki jih imajo posamezniki, bi predlagani odpravninski sistem lahko v veliki meri prispeval k odpravi demotivacijskih problemov, ki jih poraja tradicionalni sistem zavarovanja za brezposelnost.<sup>44</sup>

Predlagana reforma bi prispevala tudi k večji socialni pravičnosti odpravninskega sistema. Prvič, delavci, ki prostovoljno prenehajo delovno razmerje, po sedanjem sistemu niso upravičeni do odpravnine (niti do nadomestila za brezposelnost), pa čeprav je pogosto vzrok prekinitve sporen (in zato nekatere države tudi pri prostovoljni prekinitvi priznavajo pravico do nadomestila, vendar s časovnim odlogom). Predlagani sistem se temu problemu izogne, saj bi bili do odpravnine upravičeni vsi. Drugič, sedanji sistem je nelinearen in zato lahko že majhne razlike v dolžini delovne dobe pripeljejo do velikih razlik v izplačilu odpravnine; predlagani sistem je linearen in se tako izogne takšnim nesorazmerjem.

---

<sup>44</sup> Orszag in dr. (2002) utemeljujejo motivacijske učinke posamičnih računov na podlagi teoretičnega modela, najnovejše študije pa te učinke dokazuje tudi empirično (Reyes in dr. 2010).

### **2.3.2 Slabosti**

Predlagani sistem je podvržen tudi določenim slabostim. Reforma sistema odpravnin bi za nekatere zaposlene povzročila manjšo varnost zaposlitve, saj bi bila »kazen« za delodajalce, ki bi odpuščali, finančno manjša. Ohranitev doslej pridobljenih pravic zaposlenih bi zato bila važna varovalka in zagotovilo za »mehko« tranzicijo. Seveda je to generični problem uvajanja politike prožne varnosti, a se ga je treba zavedati in ustrezno poskrbeti ne le za dohodkovno varnost odpuščenih delavcev, pač pa tudi za intenzivnejše programe aktivne politike zaposlovanja.

Pri predlagani reformi je tudi težko oceniti predvideni fiskalni učinek. Ob skromni prispevni stopnji, po kateri bi delodajalci plačevali na odpravninske račune, lahko dolgoročno računamo na pozitiven fiskalni učinek, do katerega bi pripeljala povečana produktivnost in hitrejša gospodarska rast – seveda pa bi bil v tem primeru tudi učinek na krepitev pokojninskega zavarovanja omejen. Po drugi strani bi visoka prispevna stopnja za odpravninske račune lahko povečala stroške dela in, vsaj kratkoročno, zmanjšala povpraševanje po delovni sili, kar bi privedlo do negativnih fiskalnih učinkov – razen če ne bi delodajalci povečanje prispevkov prenesli na delavce v obliki znižanja plače (kot ugotavlja Kugler (2005), so v Kolumbiji delodajalci prenesli levji delež večjih stroškov na delavce).

Nedvomno bi reforma sistema prinesla dodatno administracijo in zahtevala nadzor (npr. vsaj nad upravljavcem sklada). Konkreten učinek tega je odvisen od končne oblike oziroma odločitve o tem, kdo bi bil zadolžen za administracijo in/ali finančno upravljanje sklada.

Poudariti je tudi treba, da bi predlagana reforma prinesla za nekatere delodajalce povečanje, za druge pa zmanjšanje stroškov dela. Za delodajalce, ki so v preteklosti le redko odpuščali, se bodo stroški povečali in bodo zato lahko nasprotovali predlaganemu sistemu (vendar, kot smo omenili zgoraj, obstaja tudi možnost prevalitve povečanja stroškov na delavce).

Nadalje velja omeniti, da dokler integrirani sistem odpravninskih računov in sistema zavarovanja za brezposelnost ne bo uresničen, ne bo prišlo do sinergijskih učinkov takšne integracije oziroma komplementarnosti sistemov.

Obstoj potencialnih težav pri menjavi upravljavcev skladov se lahko pojavi, v kolikor ne bodo postavljena jasna pravila (naložbena politika,...), odgovornosti in merjenje uspešnosti upravljavca odpravninskih računov. Zato je potrebno te elemente natančno določiti in definirati postopke ob menjavi upravljavca.

Podvrženost vrednosti sredstev na odpravninskih računih makroekonomskim šokom (npr. globalni finančni krizi) bi bila lahko resen problem, v kolikor bi bila naložbena politika

upravljavca odpravninskih računov nekonserватivna oziroma bi dovoljevala naložbe v rizične naložbe. Nedavna globalna finančna kriza je tudi pokazala, da se lahko ob splošnem povečanju premij za tveganje tudi zelo netvegani portfelji (npr. portfelji v državne vrednostne papirje) izkažejo kot dokaj tvegani in lahko njihova vrednost zelo niha. Zato je potrebno razmisliti o prednostih in pomanjkljivostih sistema garantirane glavnice ipd., seveda glede na končno strukturo sistema.

### **2.3.3 Priložnosti in nevarnosti**

Opozoriti velja tudi na nekatere zunanje dejavnike, prisotne v sedanjem trenutku, ki prav tako vplivajo na obete za uspešno uveljavitev predlaganega sistema.

Med priložnostmi je posebej pomembno prepričanje javnosti, da sedanji pokojninski sistem ni vzdržen in da mora država na tem področju brez odlašanja ukrepati. To dejstvo lahko pomembno prispeva k naklonjenosti javnosti do predlagane reforme. Poudariti velja tudi, da so empirične ugotovitve o pozitivnih motivacijskih učinkih integriranega sistema zavarovanja za brezposelnost povsem nove (pridobljene v zadnjem letu) in da te ugotovitve lahko pomembno podkrepijo prepričljivost argumentov za uvedbo takšnega sistema.

Med nevarnostmi, ki so povezane z uvedbo predlaganega pokojninskega sistema, omenimo dve. Prvič, v primeru da vodenje in upravljanje odpravninskih računov prevzame ZPIZ, bi bili soočeni s pomanjkanjem izkušenj te institucije pri takšnih aktivnostih. Drugič, pri razumevanju socialnih partnerjev o delovanju predlaganega sistema bi potencialno lahko prišlo do napačnih interpretacij, ki bi lahko privedle do nasprotovanja predlagani reformi. Pri pripravi na reformo, vključno z razpravami med socialnimi partnerji, bi bilo temu zato potrebno nameniti vso potrebno pozornost.

## **2.4 Simulacija vpeljave avstrijskega sistema odpravnin v Sloveniji**

V tem podpoglavju prikazujemo simulacijo uvedbe sistema čistih odpravninskih računov v Sloveniji, pri katerem delodajalec plačuje prispevke na individualni račun posameznika, ki jih le-ta lahko uporabi kot vir pokojnine, pod določenimi pogoji pa tudi kot nadomestilo za brezposelnost. Gre za prikaz rezultatov mikrosimulacijskega modela o prispevni stopnji, ki naj bi veljala v predlaganem sistemu, o kvantifikaciji prispevka odpravninskega sistema h krepitvi pokojninskega sistema in o redistribuciji dohodka, ki bi jo prinesla vpeljava novega sistema v primerjavi s sedanjim.

### 2.4.1 Simulacijska metodologija in viri podatkov

Učinke avstrijskega modela odpravnin proučujemo na podlagi simulacije delovanja tega sistema kot tudi, za primerjavo, simulacije sedanjega sistema. Simulacija temelji na delovni zgodovini umetne kohorte, ki predstavlja reprezentativni vzorec zaposlenih v Sloveniji. Ta delovna zgodovina nam omogoča, da izračunamo vseživljenjska izplačila odpravnine tako pri predlaganem kot tudi pri sedanjem sistemu. Znesek vseživljenjskega izplačila odpravnine za posameznega delavca dobimo tako, da seštejemo zneske odpravnine za posamezne primere prenehanja zaposlitve v delavčevi karieri.

#### *Izračun zneska odpravnine pri sedanjem in predlaganem sistemu*

Pri sedanjem sistemu je znesek odpravnine za  $i$ -tega delavca v  $j$ -ti zaposlitvi, kjer izgubi službo ne po svoji krivdi, enak:

$$S_{i,j} = \begin{cases} \frac{1}{5} \cdot N_{i,j} \cdot W_{i,j} ; & \text{če } 1 \leq N_{i,j} < 5 \\ \frac{1}{4} \cdot N_{i,j} \cdot W_{i,j} ; & \text{če } 5 \leq N_{i,j} < 15, \\ \frac{1}{3} \cdot N_{i,j} \cdot W_{i,j} ; & \text{če } 15 \leq N_{i,j} \end{cases} \quad (4-1)$$

kjer je  $N_{i,j}$  dolžina zaposlitve  $i$ -tega delavca v  $j$ -ti zaposlitvi ob (v letih),  $W_{i,j}$  predstavlja mesečno plačo  $i$ -tega delavca ob koncu  $j$ -te zaposlitve in  $S_{i,j}$  je znesek odpravnine za  $i$ -tega delavca v  $j$ -ti zaposlitvi pri sedanjem sistemu.

Vseživljenjski znesek odpravnine pri sedanjem sistemu ( $S_i$ ) dobimo s seštevkom  $S_{i,j}$  pridobljenih v vseh zaposlitvah posameznika:

$$S_i = \sum_j S_{i,j} \cdot (1+r)^{L_i^U - L_{i,j}}, \quad (4-2)$$

kjer  $r$  označuje letno obrestno mero,  $L_i^U$  je leto upokojitve  $i$ -tega delavca in  $L_{i,j}$  je leto konca  $j$ -te zaposlitve  $i$ -tega delavca.

Ker v naših podatkih nimamo informacije o razlogu prenehanja zaposlitve, pri naših izračunih upoštevamo, kot da se vse zaposlitve, katerim brez prekinitev oziroma s prekinitvijo, krajšo kot 14 dni, sledi nova zaposlitev, končajo prostovoljno – torej brez izplačila odpravnine (analiza občutljivosti pokaže, da omejitev predpostavke o prostovoljnosti na samo en dan prekinitev le skromno poveča upravičenost do nadomestil).

Pri predlaganem avstrijskem sistemu je vseživljenjski znesek odpravnine za  $i$ -tega delavca ( $P_i$ ) enak:

$$P_i = k \cdot \sum_{j=L_i^Z}^{L_i^U} W_{i,j} \cdot (1+r)^{L_i^U - j}, \quad (4-3)$$

kjer  $k$  označuje odpravninsko prispevno stopnjo,  $W_{i,j}$  je letna plača  $i$ -tega delavca v letu  $j$ ,  $L_i^Z$  predstavlja leto prve zaposlitve in  $L_i^U$  leto upokojitve.

#### *Izračun prispevka avstrijskega modela k pokojninskemu sistemu*

Prispevek avstrijskega modela k pokojninskemu sistemu je ocenjena na osnovi vseživljenjskega zneska odpravnine za  $i$ -tega delavca in njegove pokojnine po obveznem/dokladnem sistemu pokojninskega zavarovanja, in sicer v naslednjih treh korakih:

1. Na osnovi vseživljenjskega zneska odpravnine za  $i$ -tega delavca izračunamo dodatek k mesečni pokojnini tega delavca kot:

$$A = \frac{P_i \cdot \frac{r}{12}}{1 - \frac{1}{\left(1 + \frac{r}{12}\right)^{12 \cdot n}}}, \quad (4-4)$$

kjer  $A$  označuje dodatek k mesečni pokojnini  $i$ -tega delavca,  $r$  je realna obrestna mera na letnem nivoju in  $n$  je število let pričakovanega prejemanja pokojnine (za moške  $n = 17$ ; za ženske  $n = 24$ , sicer  $n = 20,5$ ).

2. Na podlagi celotne delovne zgodovine za vsakega posameznika ocenimo višino pokojnine po obveznem/dokladnem sistemu pokojninskega zavarovanja. To izračunamo kot povprečje mesečne plače v 18-ih najboljših zaporednih letih, pomnoženo z nadomestitveno stopnjo (ta je predpostavljena v višini 0,80).
3. Prispevek avstrijskega modela k pokojnini za  $i$ -tega delavca je razmerje med dodatkom k mesečni pokojnini tega delavca zaradi spremembe sistema odpravnin in višino pokojnine po obveznem/dokladnem sistemu pokojninskega zavarovanja.

#### *Viri podatkov*

Naša analiza temelji na bogati podatkovni osnovi, ki zajema vse zaposlene in vse brezposelne osebe v Sloveniji v obdobju 2000–2010 (do 1. junija). Informacije so pridobljene na podlagi (i) zgodovine zaposlovanja, ki jo vzdržuje Statistični urad RS; (ii) podatkovne baze o plačah, ki jo vzdržuje Zavod RS za pokojninsko in invalidsko zavarovanje (na podlagi prijav podjetij o zaslužkih delavcev – obrazec M4); ter (iii) podatkovne baze registriranih brezposelnih, ki jo vzdržuje Zavod RS za zaposlovanje:

1. *Podatkovna baza o delovni zgodovini.* Podatki vsebujejo začetek in konec zaposlitve kot tudi osebne podatke o delavcih (spol, starost in izobrazbo) – ne pa tudi razloga prenehanja zaposlitve.

2. *Podatkovna baza o plačah.* Podatki vsebujejo zaslužek v koledarskem letu in število delovnih ur, na katere se nanaša zaslužek, od vsakega delodajalca, pri katerem je bil delavec v tistem letu zaposlen. Podatki Zavoda RS za pokojninsko in invalidsko zavarovanje so pridobljeni le za leti 2000–2001, plače za druga leta so imputirani na podlagi regresijske analize.

3. *Podatkovna baza o brezposelnosti.* Podatki vsebujejo začetek in konec obdobja brezposelnosti in osebne podatke o brezposelnih.

Zapise o zaposlenosti, plačah in brezposelnosti za posameznega posameznika smo združili na podlagi osebne identifikacijske številke.

#### **2.4.2 Rezultati simulacij**

V nadaljevanju opisujemo simulacijske rezultate, pridobljene, kot smo že omenili, na podlagi delovne zgodovine umetne kohorte, ki predstavlja reprezentativni vzorec zaposlenih v Sloveniji (glej zgoraj). Poslužujemo se naslednjih indikatorjev:

- vseživljenjska odpravnina pri sedanjem sistemu;
- vseživljenjska odpravnina pri predlaganem sistemu;
- kumulirana odpravnina pri predlaganem sistemu ob dvigu sredstev, pridobljenih v zadnji zaposlitvi, če le-ta traja več kot tri leta;
- prispevek avstrijskega modela k pokojnini;
- redistribucija.

Rezultate prikazuje tabela 2-2, in sicer ločeno za posamezne demografske skupine in po kvintilih vseživljenjskega zaslužka.

#### *Določitev prispevne stopnje v predlaganem sistemu*

Princip za določitev prispevne stopnje je, da bi agregatni strošek delodajalcev pri predlaganem sistemu ostal enak agregatnemu strošku odpravnin pri sedanjem sistemu, tako da se tudi agregatni efektivni strošek dela ne bi povečal. Simulacija pokaže, da je prispevna stopnja, ki izenači vseživljenjske stroške odpravnin, enaka 0,58 % (bruto) plač – pri predpostavki 2,7 %<sup>45</sup> obrestne mere in ničelni rasti produktivnosti dela.<sup>46</sup> Simulacije pokažejo, da je prispevna stopnja precej odvisna od predpostavke o rasti produktivnosti dela:

<sup>45</sup> Toliko približno znaša dolgoletno povprečje realne donosnosti relativno varnih (ne pa netveganih) vrednostnih papirjev (glej <http://pages.stern.nyu.edu/~adamodar/>).

<sup>46</sup> Na podlagi anketnih podatkov o stroških dela za leto 2000 Vodopivec, Madjar in Dolenc (2009) ugotavljajo podoben strošek odpravnin –0,31 % agregatnih plač.

če predpostavimo, da je le-ta enaka obrestni meri, se prispevna stopnja, ki zagotavlja nespremenjenost odpravnine, poveča na 0,76 %.<sup>47</sup>

*Kvantifikacija prispevka predlaganega odpravninskega sistema k krepitvi pokojninskega sistema*

Stolpec IV v tabela 2-2 prikazuje dodatek avstrijskega modela k pokojninskem sistemu. V povprečju bi znašal dodatek k mesečni pokojnini na ravni posameznika 1,55 %. Glede na ocenjeno višino pokojnine po obveznem/dokladnem sistemu pokojninskega zavarovanja in ocenjenemu dodatku zaradi vpeljave spremenjenega odpravninskega sistema bi bilo relativno povečanje pokojnine različno pri delavcih različnih ravni plač pred upokojitvijo; ta bi znašal med 0,76 % in 1,79 %. Relativni dodatek bi bil najnižji pri delavcih v prvem kvintilu in najvišji pri delavcih v zadnjem kvintilu, čeprav med kvintili ta dodatek ne narašča linearno. Najvišji relativni dodatek k pokojnini bi prejeli delavci s srednješolsko izobrazbo, najnižji pa tisti z osnovnošolsko izobrazbo. Pričakujemo lahko, da bi bil relativni dodatek k pokojnini nižji pri ženskah (1,27 %, medtem ko je ocena za moške 1,93 %), kljub temu, da znaša vseživljenjska odpravnina pri predlaganem sistemu nekoliko več za ženske kot moške. To velja ob pogoju, da bi bil dodatek k pokojnini (tj. anuiteta) izračunan na podlagi pričakovane življenjske dobe ob upokojitvi (ta je namreč višja za ženske kot za moške).

*Redistribucija dohodka, ki bi jo prinesel prehod na avstrijski model odpravnin*

Kot kaže stolpec V v tabela 2-2 – kjer je redistribucija definirana kot razlika med vseživljenjsko odpravnino po predlaganem sistemu glede na sedanji sistem – bi bila vpeljava avstrijskega sistema regresivna, tj. po predlaganem sistemu bi se znesek odpravnin povečal za bogate in zmanjšal za revne. Tako bi delavci iz prvega, najnižjega kvintala kot vseživljenjsko odpravnino prejeli pri sedanjem 2,50, po predlaganem sistemu pa le 1,18 povprečnih plač. Delavci iz najvišjega kvintala bi prejeli pri sedanjem 4,52, po predlaganem sistemu pa kar 7,62 povprečnih plač. Podobno bi bili po predlaganem sistemu na boljšem tudi delavci z visoko izobrazbo in, zanimivo, tudi ženske (verjetno, ker je verjetnost opusta za ženske manjša kot za moške).

---

<sup>47</sup> Obrestna mera in rast produktivnosti dela sta parametra, ki vplivata na višino prispevne stopnje pri pokojninskih sistemih.

**Tabela 2-2: Rezultati simulacije uvedbe avstrijskega sistema odpravnin v Sloveniji**

	<i>I*</i>	<i>II*</i>	<i>III*</i>	<i>IV</i>	<i>V*</i>	<i>VI</i>
<b>Povprečje</b>	3,95	3,95	3,41	1,55 %	0,00	0,00 %
<b>Kvintili</b>						
najnižji	2,50	1,18	0,82	0,76 %	1,32	-111,42 %
Q2	3,89	2,59	2,00	1,46 %	-1,30	-50,57 %
Q3	4,30	3,47	2,83	1,72 %	-0,83	-24,03 %
Q4	4,54	4,90	4,30	1,58 %	0,36	7,23 %
najvišji	4,52	7,62	7,10	1,79 %	3,10	40,67 %
<b>Izobrazba</b>						
poklicna ali manj	2,87	1,92	1,46	1,45 %	-0,95	-49,62 %
srednja	4,08	3,08	2,49	1,62 %	-1,00	-32,56 %
visoka	4,52	6,07	5,52	1,55 %	1,55	25,50 %
<b>Spol</b>						
moški	4,12	3,85	3,22	1,93 %	-0,27	-7,17 %
ženske	3,70	4,10	3,68	1,27 %	0,40	9,68 %

*Legenda:*

Oznake v tabeli: *I* Vseživljenjska odpravnina pri sedanjem sistemu; *II* Vseživljenjska odpravnina pri predlaganem sistemu; *III* Kumulirana odpravnina pri predlaganem sistemu ob dvigu sredstev, pridobljenih v zadnji zaposlitvi, če le-ta traja več kot tri leta; *IV* Odstotek povečanja pokojnine; *V* Redistribucija ob vpeljavi avstrijskega modela; *VI* Stopnja redistribucije.

\* Sedanja vrednost, izražena kot mnogokratnik povprečnih narodnogospodarskih mesečnih plač (pri predpostavki 2,7-odstotne obrestne mere in 0,58-odstotne prispevne stopnje).

*Opomba:* Simulacije predpostavljajo ničelno inflacijo.

*Vir:* Lastni izračun.

## 2.5 Zaključek

V tem delu smo proučili možnosti reforme sistema odpravnin v Sloveniji in predstavili konkretne predloge za izvedbo le-teh. Predlagamo, da se v Sloveniji uvede varianta avstrijskega modela odpravnin, ki bi imela po našem mnenju več pozitivnih učinkov. Kot temeljno usmeritev reforme izpostavljamo okrepitev sistema pokojninskega zavarovanja ter večjo prožno varnost (in posledično povišanje produktivnosti dela, rast plač in standarda). Pred odločitvijo o reformi je potrebno odgovoriti na določena vprašanja konceptualne narave; na ta vprašanja smo v prispevku opozorili in nakazali možne rešitve.

Ob reformi sistema odpravnin bi bilo priporočljivo sprejeti tudi druge, komplementarne ukrepe. Pomembni ukrepi te vrste se nanašajo na okrepitev aktivnih programov zaposlovanja in na odpravljanje ovir pri zaposlovanju, predvsem pri uvajanju fleksibilnih oblik dela (o tem



več v Vodopivec in Dolenc 2009). Ti spremljajoči ukrepi ne bi bili namenjeni samo reševanju potencialnih težav ob uveljavitvi odpravninske reforme, saj so to nujni spremljevalni ukrepi tudi drugih reform povezanih s trgom dela, predvsem reforme pokojninskega zavarovanja.

Učinek uvedbe avstrijskega sistema odpravnin smo simulirali za primer Slovenije. Izhajali smo iz predloga sistema čistih odpravninskih računov, kjer delodajalec plačuje prispevke na individualni račun posameznika, ki jih le-ta lahko uporabi kot vir pokojnine, pod določenimi pogoji pa tudi kot nadomestilo za brezposelnost.

Na osnovi bogate podatkovne baze, kjer združimo tri informacijske vire (podatke SURS-a, ZPIZ-a in ZRSZ-a) generiramo delovno zgodovino umetne kohorte, ki je osnova za oceno prispevne stopnje, ki naj bi veljala v predlaganem sistemu, kvantifikacije prispevka odpravninskega sistema h krepitvi pokojninskega sistema in redistribucije dohodka, ki bi jo prinesla vpeljava novega sistema v primerjavi s sedanjim.

Princip za določitev prispevne stopnje v simulaciji je, da bi agregatni strošek delodajalcev pri predlaganem sistemu ostal enak agregatnemu strošku odpravnin pri sedanjem sistemu, tako da se tudi agregatni efektivni strošek dela ne bi povečal. Simulacija pokaže, da je prispevna stopnja, ki izenači vseživljenjske stroške odpravnin, enaka 0,58 % (bruto) plač – pri predpostavki 2,7 % obrestne mere in ničelni rasti produktivnosti dela. Simulacije pokažejo, da je prispevna stopnja precej odvisna od predpostavke o rasti produktivnosti dela.

Pri oceni prispevka predlaganega odpravninskega sistema h krepitvi pokojninskega sistema ugotavljamo, da bi bil ob prej omenjeni predpostavki dodatek k mesečni pokojnini na ravni posameznika relativno skromen, in sicer 1,55 %. Relativno povečanje pokojnine bi bilo različno pri delavcih različnih ravni plač pred upokojitvijo (med 0,76 % in 1,79 %) in manjše pri ženskah (1,27 %) kot pri moških (1,93 %) ob predpostavki izračuna anuitete na osnovi pričakovanega trajanja življenja ob upokojitvi. Najvišji relativni dodatek k pokojnini bi znašal pri delavcih s srednješolsko izobrazbo (1,62 %), najnižji pa pri tistih z osnovnošolsko izobrazbo (1,45 %).

Na osnovi primerjave učinka spremembe odpravninskega sistema glede na obstoječi sistem ugotavljamo, da bi bila vpeljava avstrijskega sistema v Sloveniji regresivna. Po predlaganem sistemu bi se znesek odpravnin povečal za bogate in zmanjšal za revne. Tako bi delavci iz prvega, najnižjega kvintila kot vseživljenjsko odpravnino prejeli pri sedanjem 2,50, po predlaganem sistemu pa le 1,18 povprečnih plač. Delavci iz najvišjega kvintala bi prejeli pri sedanjem 4,52, po predlaganem sistemu pa kar 7,62 povprečnih plač. Podobno bi bili po predlaganem sistemu na boljšem tudi delavci z visoko izobrazbo in, zanimivo, tudi ženske (verjetno, ker je verjetnost opusta za ženske manjša kot za moške).

Ugotavljamo torej, da bi bil prispevek predlaganega sistema odpravnin na pokojninski sistem ob upoštevanih predpostavkah (predvsem tiste glede nespremenjene obremenitve dela) sicer pozitiven, vendar relativno skromen. Zato bi bilo ob dejanski vpeljavi sistema vredno razmisliti o višini prispevne stopnje, kar bi okrepilo prispevek sistema odpravnin na pokojninski sistem; v Avstriji je prispevna stopnja namreč skoraj trikrat višja (1,5377 % bruto plače). Po drugi strani pa tovrstni sistem čistih odpravninskih računov povzroči določeno redistribucijo pri zaposlenih, tako po dohodkih, kakor tudi po izobrazbi in spolu, ki pa jo je sistemsko težko omejiti.

### 3 Krepitev sistema prožne varnosti dela v Sloveniji

Koncept prožne varnosti (angl. *flexicurity*),<sup>48</sup> ki sloni na iskanju ravnotežja med prožnostjo in varnostjo na trgu dela, je danes ena od pomembnih prioritet politik zaposlovanja EU, vse bolj pa je prisoten tudi v politikah zaposlovanja njenih držav članic. Načelo prožne varnosti namreč predstavlja odziv na spremembe, ki jih v nacionalna gospodarstva vnašajo globalizacijski procesi in razvoj tehnologij (ob vse višjih zahtevah po konkurenčnosti in gospodarski rasti), staranje prebivalstva in segmentacija trga dela ter odziv na potrebe po izboljšanju prilagodljivosti delavcev in podjetij ob upoštevanju evropskega socialnega modela. Evropska komisija (2007b) poudarja, da so za izboljšanje stanja na področju zaposlovanja, tveganja revščine in človeškega kapitala bistvenega pomena oblikovanje prožnih in zanesljivih pogodbenih ureditev ter učinkovitih sistemov socialne varnosti ob izvajanju celostnih strategij vseživljenjskega učenja ter učinkovitih aktivnih politik zaposlovanja.

Pričujoče poglavje se osredotoča na proučevanje prav teh elementov prožne varnosti in odgovarja na naslednja raziskovalna vprašanja:

1. Kakšno je stanje na trgu dela z vidika uresničevanja elementov politike prožne varnosti v državah članicah EU, s posebnim poudarkom na Sloveniji?
2. Ali lahko države članice EU umestimo v režime prožne varnosti in kako se le-ti razlikujejo glede na uresničevanje prožnosti in varnosti na trgu dela ter glede na doseganje makroekonomskih rezultatov?
3. V kateri režim prožne varnosti lahko umestimo Slovenijo?
4. Kakšen je vpliv prožnosti in varnosti na produktivnost dela v EU?

Značilnosti elementov politike prožne varnosti v EU, s posebnim poudarkom na Sloveniji, bomo predstavili z uporabo opisnih statistik. Za opredelitev skupin držav EU, ki so si podobne po spremenljivkah prožnosti in varnosti, bomo uporabili Wardovo hierarhično metodo razvrščanja. Čeprav ta del empirične analize sledi metodologiji Evropske komisije (2007c), dodana vrednost naše analize izhaja iz uporabe zadnjih dosegljivih podatkov za leto 2008 ter ključnih kazalcev prožnosti in varnosti na trgu dela in večjega števila držav vključenih v analizo (25 držav članic EU, podatki za Ciper in Malto niso dosegljivi v celoti). V tretjem delu empirične analize bomo z metodo glavnih komponent opredelili faktorja

---

<sup>48</sup> V slovenski literaturi lahko zasledimo dve vrsti prevoda pojma *flexicurity*, in sicer kot prožna varnost ali kot varna prožnost. V pričujočem prispevku sledimo izrazoslovju, ki ga v uradnih dokumentih in prevodih uporablja Evropska komisija, torej izraz prožna varnost.

prožnosti in varnosti. Slednja bomo uporabili pri linearni regresijski analizi, s katero bomo preverili, ali v EU-25 obstaja povezanost med faktorjema prožnosti in varnosti ter produktivnostjo dela.

Analiza je razdeljena na pet poglavij. Uvodnemu poglavju sledi opredelitev teoretičnega ozadja, v katerem bomo podali širšo predstavitev pojma prožna varnost tako skozi zgodovinski razvoj kot skozi različne načine opredelitve. Sledili bodo pregled razvoja politike prožne varnosti na ravni EU, oris danskega »zlatega trikotnika« kot vzorčnega primera prožne varnosti ter kratek pregled razvoja politik v smeri prožne varnosti v Sloveniji. Teoretično ozadje zaključujemo s pregledom poskusov empiričnega preverjanja prožne varnosti. Tretje poglavje je namenjeno predstavitvi metodologije in podatkov, poglavje 4.3 pa podrobni empirični analizi elementov politik prožne varnosti in oceni povezanosti med faktorjema prožnosti in varnosti ter produktivnostjo dela. Poglavje 4.4 zaključuje s povzetkom temeljnih spoznanj raziskave.

### **3.1 Teoretično ozadje**

#### ***3.1.1 Pojem prožna varnost in njegov razvoj***

Koncept prožne varnosti temelji na ideji iskanja pravilnega ravnotežja med prožnostjo na trgu dela in zaposlitveno ter socialno varnostjo. Z drugimi besedami, ideja poudarja, da si dimenziji prožnosti in varnosti na trgu dela nista nasprotujoči, temveč komplementarni in vzajemno podporni (European Commission 2007b). Prožno varnost bi lahko najbolje opisali kot sistem skupnega in medsebojnega obvladovanja tveganja za delojemalce in delodajalce (glej European Expert Group on Flexicurity 2007). Namreč, prožnost na trgu dela delojemalcem omogoča združevanje zaposlitvenih obveznosti in zasebnih preferenc oziroma družinskega življenja, podjetjem pa je nujno potrebna za odzivanje na spreminjajoče se potrebe trga in ekonomske okoliščine. Hkrati mora trg dela zagotavljati varnost, ki ne pomeni zgolj varovanje zaposlenih pred izgubo zaposlitve, ampak tudi omogočanje slednjim, da vstopajo, ostajajo in napredujejo v zaposlitvi skozi življenjski cikel. Za podjetja varnost predstavlja vzpostavitev stabilnega zaposlitvenega odnosa z dobro usposobljenimi (in lojalnimi) delavci, kar mu omogoča ohranjanje in izboljševanje njegovega tržnega položaja ter produktivnosti.

Koncept prožne varnosti je bila prvič uporabljen na Nizozemskem sredi 1990-ih v okviru reforme trga dela in s tem povezane priprave zakona o prožnosti in varnosti (angl. *Flexibility and Security Act*) ter zakona o razporeditvi delavcev preko posrednikov (angl. *Act concerning*

*the Allocation of Workers via Intermediaries*). Cilj obeh zakonov je bil povečati prožnost na trgu dela s poenostavitvijo pravil za odpuščanje in pravil za ustanovitev začasne agencije za delo ter obenem povečati stopnjo varnosti za zaposlene na prožnih delovnih mestih (Wilthagen in Tros 2004; Keune in Jepsen 2007). Istočasno je ideja prožne varnosti stopila v politični jezik, in sicer skozi govore in intervjuje sociologa in člana nizozemskega znanstvenega sveta za vladno politiko Hans Adriaansensa. Adriaansens je prožno varnost opredelil kot premik od varnosti službe k varnosti zaposlitve, pri tem pa je predlagal nadomeščanje padajoče varnosti službe (manj stalnih služb in lažje odpuščanje) z izboljševanjem zaposlitvenih možnosti in socialne varnosti (Tangian 2006a). Kmalu so koncept prožne varnosti prevzeli tudi v drugih državah, na primer v Nemčiji (glej na primer Klammer in Tillmann 2001; Leschke, Günther in Griga 2006), Belgiji (glej na primer Sels in dr, 2001), na Danskem (glej na primer Madsen 2003),<sup>49</sup> v vzhodno- in osrednjeevropskih državah (glej na primer Cazes in Nesporova 2003, 2006) in seveda v EU (Wilthagen in Tros 2004).

Prizadevanja za vzpostavitev ravnotežja med prožnostjo in varnostjo so v političnih razpravah na ravni EU prisotna že od leta 1993 in so še posebej razvidna znotraj Evropske strategije zaposlovanja (Tros 2004). Kot je zapisano v Sklepu Sveta EU o smernicah za politiko zaposlovanja držav članic (2003/578/ES),

*»zagotavljanje pravilnega ravnotežja med prožnostjo in varnostjo bo prispevalo h konkurenčnosti podjetij, povečalo kakovost in produktivnost na delovnem mestu ter olajšalo prilagajanje podjetij in delavcev gospodarskim spremembam.«*

Potreba po *»visoki stopnji prožnosti na trgu dela«* v kombinaciji z *»ustrezno varnostjo za delavce v smislu njihove zmožnosti (angl. capacity) ostati in napredovati na trgu dela«* je bila prav tako izpostavljena v poročilu Projektne skupine za zaposlovanje pod vodstvom Wima Koka v letu 2003 (Employment Taskforce 2003, 27). EU je vprašanje prožnosti in varnosti bolj izrecno (tudi z uporabo pojma prožna varnost) izpostavila v letu 2006 na neformalnem zasedanju ministrov za delo in socialne zadeve držav članic EU.<sup>50</sup> Ker je koncept prožne varnosti postal eden ključnih elementov evropske politike zaposlovanja, je Evropska komisija

<sup>49</sup> Danska danes predstavlja vzorčni primer prožne varnosti, katerega večkrat poimenujemo »zlati trikotnik«. Značilnosti modela so predstavljene v nadaljevanju tega poglavja.

<sup>50</sup> Glej poročili Evropske komisije (2006a, b) z naslovom *Green Paper "Modernising labour law to meet the challenges of the 21<sup>st</sup> century"* in *Employment in Europe Report*.

leta 2007 oblikovala skupna načela in pristope na področju prožne varnosti,<sup>51</sup> ki bi države članice spodbudili k sprejemanju in izvajanju politik prožne varnosti. Slednje je namreč ključnega pomena za vključujočo rast EU.<sup>52</sup> V skladu s strategijo Evropske komisije (2010) za pametno, trajnostno in vključujočo rast, je koncept prožne varnosti odziv na potrebe EU: prožne politike na trgu dela, ki bi izboljšale konkurenčnost in rast ob krepitvi evropskega socialnega modela.

### 3.1.2 Definicije prožne varnosti

Glede na to, da je koncept prožne varnosti razmeroma nov pojem v akademskih in političnih razpravah in se literatura na tem področju še razvija, ne moremo govoriti o enotni definiciji prožne varnosti. Lahko pa srečamo več (delno prekrivajočih se) definicij le-te. Na primer, Klammer in Tilman (2001, 15) podata enostavno definicijo prožne varnosti, ki jo razumeta kot *»novo ravnotežje med prožnostjo in varnostjo.«* Podobno široko definicijo prožne varnosti postavi tudi Keller in Seifert (2004), in sicer jo opredelita kot socialno varstvo za prožno delovno silo kot alternativo čisti fleksibilizaciji ali zgolj deregulacijskim politikam (glej Bertozzi in Bonoli 2009). Tangian (2006a, 12) v metaforičnem smislu prožno varnost razume kot *»fleksibilizacijo (= deregulacijo) trgov dela s »človeškim obrazom«, kompenzirano z določenimi socialnimi prednostmi, predvsem za prizadete skupine«*. Eamets in Paas (2007) prožno varnost opredelita kot povečano mobilnost na trgu dela (tokovi delovnih mest, gibanje delovne sile, funkcionalna in poklicna mobilnost, geografska mobilnost in prožne ureditve delovnega časa) z možnostjo pridobitve nove zaposlitve brez bistvene izgube prihodka. Definicija OECD (2004) sloni na danskem modelu prožne varnosti, za katerega je značilna kombinacija visoke stopnje mobilnosti zaposlitve zaradi nizke stopnje varovanja zaposlitve, visoko razvit sistem socialne varnosti in aktivni programi zaposlovanja. Evropska komisija (2007b, 10) pa prožno varnost opredeli kot *»celostno strategijo za hkratno krepitev prožnosti in varnosti na trgu dela.«*

Kot lahko vidimo, imajo različni avtorji zelo raznolike poglede na opredelitev prožne varnosti. Iz tega razloga Madsen (2006) ter Bredgaard in Larsen (2007) izpostavita tri

<sup>51</sup> Skupna načela in pristopi k prožni varnosti so predstavljeni v nadaljevanju tega poglavja. Glej tudi poročilo Evropske komisije (2007a) z naslovom *“Towards Common Principles of Flexicurity: More and better jobs through flexibility and security.”*

<sup>52</sup> Vključujoča rast pomeni krepitev vloge in položaja ljudi z omogočanjem visoke stopnje zaposlenosti, vlaganjem v kvalifikacije, zmanjševanjem revščine in posodabljanjem trga dela, z usposabljanjem in uveljavljanjem sistemov socialnega varstva, da bi se ljudje lažje prilagajali spremembam in jih obvladovali ter da bi bila družba bolj povezana (European Commission 2010).

razumevanja prožne varnosti, in sicer kot politično strategijo, kot stanje na trgu dela in kot analitični koncept.

Najbolj široko uporabljana definicija prožne varnosti je Wilthagnova definicija, ki prožno varnost razume kot politično strategijo...

*»...ki poskuša sinhrono in na nameren način izboljšati prožnost trgov dela, organizacije dela in delovnih razmerij na eni strani ter na drugi strani povečati varnost – varnost zaposlitve in socialno varnost – predvsem za šibkejške skupine znotraj in izven trga dela« (Wilthagen in Rogowski 2002, 250; Wilthagen 2002, 4; Wilthagen in Tros 2004, 170).*

Kot izhaja iz zgornje definicije, morajo politične strategije prožne varnosti hkrati omogočiti elemente prožnosti in varnosti; skozi pogajanja uskladiti interese med socialni partnerji ter med delodajalci in delojemalci; in se osredotočati na prizadete skupine na trgu dela. Wilthagen in Tros (2004) se zavedata, da je podana definicija precej rigidna, vendar obenem omogoča empirično raziskovanje. Tangian (2004a) na drugi strani meni, da tako obširna razlaga prožne varnosti ni primerna za merjenje, saj je prožno varnost kot strategijo numerično težko izraziti. Zato opredelitev prožne varnosti zoži na tip varnosti, katere stopnja je merljiva: *»prožna varnost je varnost zaposlitve in socialna varnost atipično zaposlenih, torej tistih, ki niso trajno zaposleni za polni delovni čas.«*

Wilthagen in Tros (2004) prožno varnost prav tako opredelita kot stanje na trgu dela. Pri opredelitvi sta izhajala iz dveh vidikov, in sicer sta prožno varnost definirala (i) kot stopnjo zaposlitvene, dohodkovne varnosti, ki delavcem v slabšem položaju na trgu dela omogoča napredovanje, aktivnost in socialno vključenost; in (ii) kot stopnjo numerične (zunanje in notranje), funkcionalne in plačne prožnosti, ki trgu dela in posameznim podjetjem omogoča hitro in ustrezno prilagoditev spremenjenim pogojem z namenom ohranjanja in povečevanja konkurenčnosti in produktivnosti.

Tretje razumevanje prožne varnosti kot analitičnega orodja se uporablja za analizo razvoja prožnosti in varnosti ter za primerjavo nacionalnih sistemov trga dela (Madsen 2006; Bredgaard in Larsen 2007). Pri tem je potrebno vzeti v obzir, da sta tako prožnost kot varnost multidimenzionalna koncepta. Wilthagen in Tros (2004) tako opredelita štiri oblike oziroma elemente prožnosti:

- *zunanja numerična prožnost*: sposobnost podjetij, da prilagodijo število zaposlenih spremembam na trgu dela z zmanjšanjem ali povečanjem števila zaposlenih, ter uporaba prožnih oblik pogodb o zaposlitvi;
- *notranja numerična prožnost*: prožnost delovnega časa;

- *funkcijska prožnost*: možnost podjetij, da zaposlene glede na njihove spretnosti razporejajo na različna delovna mesta (notranja mobilnost zaposlenih);
- *prožnost plač*: nagrajevanje dela oziroma povezovanje plač z rezultati dela.

Zgoraj navedene dimenzije prožnosti so povezane z naslednjimi štirimi dimenzijami varnosti (Wilthagen in Tros 2004):

- *varnost delovnega mesta oziroma službe*: gotovost, da bo zaposleni obdržal službo pri enakem delodajalcu;
- *varnost zaposlitve*: varnost ohranjanja zaposlitve, vendar ne nujno na enakem delovnem mestu ali pri enakem delodajalcu;
- *varnost dohodka*: stopnja dohodkovne zaščite v primeru plačila ob prenehanja dela;
- *kombinirana varnost*: zmožnost usklajevanja delovnih ter zasebnih obveznosti.

Z namenom klasifikacije politik prožne varnosti sta Wilthagen in Tros (2004) oblikovala matrico *trade-off*-a med prožnostjo in varnostjo. Matrica se lahko uporablja kot analitično orodje za identifikacijo odnosov med prožnostjo in varnostjo v različnih režimih nacionalnih trgov dela. Kot kaže tabela 3-1, obstaja 16 različnih kombinacij med prožnostjo in varnostjo, ki vodijo do *win-win* situacij na trgih dela. Vendar številni avtorji izražajo kritike multidimenzionalni matriki. Na primer, Keune in Jepsen (2006) menita, da lahko veliko število kombinacij vodi v razumevanje prožne varnosti kot nejasnega ali dvoumnega pojava. Na drugi strani, Tangian (2004a) ter Bertozzi in Bonoli (2009) v ospredje postavljajo vprašanje merjenja dimenzij prožne varnosti.<sup>53</sup>

**Tabela 3-1: Matrika *trade-off* med prožnostjo in varnostjo**

Prožnost/Varnost	varnost delovnega mesta	varnost zaposlitve	varnost dohodka	kombinirana varnost
zunanja numerična prožnost				
notranja numerična prožnost				
funkcijska prožnost				
prožnost plač				

*Vir*: Wilthagen in Tros 2004.

Strategije prožne varnosti se lahko razlikujejo vsaj po treh dimenzijah (van Velzen in Wilthagen 2006; Bredgaard in Larsen 2007):

- glede na raven spodbujanja strategije (nacionalna, regionalna, lokalna, industrijska, raven podjetja);

<sup>53</sup> Pregled kritik o *trade-off*-u med prožnostjo in varnostjo se nahaja tudi v Bredgaard in Larsen (2007).



- glede na akterje (predstavniki državne, regionalnih ali lokalnih oblasti, socialni partnerji, individualna podjetja, zaposleni);
- glede oblike uveljavitve oziroma normativne oblike (zakon, kolektivna pogodba, socialni sporazum, individualna pogodba, politike razvoja človeških virov).

Iz tega vidika, je prožna varnost kompleksen in multidimenzionalni koncept, ki obsega integracijo različnih področij politik.

### 3.1.3 Teoretični pogledi na prožno varnost

*»Trade-off« hipoteza in »flexicurity« hipoteza ter sistemi države blaginje*

Muffels in Luijkx (2005) sta ugotavljala, ali v odnosu med prožnostjo in varnostjo obstaja zamenjava (*»trade off«* hipoteza) ali povezava (*»flexicurity«* hipoteza). Hipoteza zamenjave predpostavlja negativen odnos med prožnostjo in varnostjo, in sicer pravi, da povečanje prožnosti na trgu dela zaradi povečane konkurence in tehnoloških sprememb na podlagi usposobljenosti (angl. *skill-biased technical change*) ogrozi varnost dela posameznih skupin (posebej manj usposobljenih delavcev). V skladu s to hipotezo, grede povečana mobilnost in prožnost delovnega časa in pogodb o zaposlitvi z roko v roki z zmanjšanjem varnosti dela in z naraščajočo dohodkovno nestabilnostjo (Muffels in Luijkx 2005).<sup>54</sup>

Na drugi strani pa hipoteza povezave predpostavlja, da zaradi pojava na znanju temelječe ekonomije na trgu dela obstaja dvojna vez: visoka stopnja prožnosti je potrebna, da lahko gospodarstvo uspešno konkurira na trgu in si lahko privoščijo visoko stopnjo varnosti zaposlitve, ki pa je predpogoj za ohranjanje visoke ravni prožnosti. Ta del hipoteze avtorja označita kot pozitiven del prožne varnosti. Obstaja pa prav tako negativen del hipoteze oziroma ne-varna ne-prožnost (angl. *inflexicurity*), ki pravi, da nizko stopnjo prožnosti spremlja nizka stopnja varnosti dela. Takšna situacija lahko nastane zaradi pomanjkanja vlaganj v človeški kapital delavcev (zaradi česar sta njihova zaposljivost in posledično delovna mobilnost nizka), kar na reguliranem trgu dela, ki izključuje določene skupine, vodi v nizko varnost dela (Muffels in Luijkx 2005).

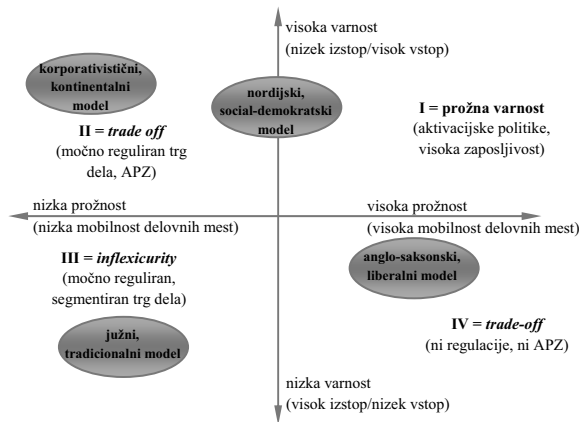
Muffels in Luijkx (2005) sta na podlagi panelnih podatkov o gospodinjstvih (angl. *European Community Household Panel*) preverila, ali za različne države veljajo različne

---

<sup>54</sup> Teoretično razlago hipoteze zamenjave najdemo v delih institucionalnih ekonomistov, ki trdijo, da bolj regulirani trgi dela (na primer skozi strogo zakonodajo zaščite delavcev), ne delujejo učinkovito zaradi pomanjkanja prožnosti. Močna zaščita zaposlitve delodajalcem namreč ne daje veliko priložnosti za odpuščanje delavcev v primeru slabe ekonomske situacije, kar vodi do počasnejšega procesa prilagajanja delovne sile spremembam povpraševanja po delu (Muffels in Luijkx 2005).

hipoteze, pri čemer sta v ospredje postavila vprašanje, ali lahko razlike med državami povežeta z razvrstitvijo sistemov države blaginje po Esping-Andersenu.<sup>55</sup> Namreč povezavo med prožnostjo in varnostjo je mogoče razložiti z mednarodnimi ekonomskimi pogoji ter institucionalnimi značilnostmi nacionalnih trgov dela, ki hkrati odsevajo sisteme države blaginje. Na podlagi tega so lahko sistemi države blaginje označeni glede na to, ali dosegajo visoke/nizke stopnje mobilnosti delovnih mest in visoke/nizke stopnje varnosti ter dohodka simultano. Razvrstitev držav glede na režim države blaginje in njihova povezava s sistemi prožne varnosti je prikazana na spodnji sliki.<sup>56</sup>

**Slika 3-1: Režimi države blaginje in povezava s sistemi prožne varnosti<sup>57</sup>**



*Vir:* Muffels in Luijkx 2005.

Kot kaže slika 3-1, se noben od režimov države blaginje popolnoma ne umesti v kvadrant prožne varnosti (najbližje sta socialno-demokratski in liberalni režim). Prav tako je potrebno upoštevati dejstvo, da se ti režimi ne skladajo v idealen tip, zaradi česar ni samoumevno, da povezava med fleksibilnostjo in varnostjo na trgu dela varira med posameznimi režimi. Te izmenjave imajo izvor v posebnih tradicijah, naborih institucij in mešanicah mehanizmov koordinacije (glej van Velzen in Wilthagen 2006).

<sup>55</sup> Esping Andersenova (1990) klasifikacija loči tri sisteme države blaginje: 1) liberalni, 2) socialno demokratski in 3) konzervativni režim blaginje. V literaturi so bili predlagani dodatki, kot je južni model trga dela, z namenom upoštevanja posebne vloge družine v teh režimih (Muffels in Luijkx 2005).

<sup>56</sup> Razvrstitev držav EU v režime države blaginje glede na Esping Andersenovo (1990) klasifikacijo, ki jo je pripravila Evropska komisija, predstavljamo v nadaljevanju.

<sup>57</sup> Avtorji so ugotovili, da je liberalni režim kombinacija visoke stopnje delovne mobilnosti in prožnosti ter nižje stopnje varnosti dela. Socialni demokratični režim pa je kombinacija visoke stopnje delovne varnosti in nekoliko nižje stopnje delovne mobilnosti (Muffels in Luijkx 2005).

### *Liberalni in sindikalni pogled na prožno varnost*

Tangian (2004b) pri opredelitvi liberalnega pogleda izhaja iz definicije prožne varnosti, ki sta jo postavila Wilthagen in Tros (2004) (glej podpoglavje 4.1.2). V skladu z liberalnim pogledom, si politike prožne varnosti prizadevajo za povečevanje konkurenčnosti evropskih gospodarstev z njihovo nadaljnjo liberalizacijo. Povečevanje varnosti ni torej osnovni cilj, ampak je bolj sredstvo za doseganje namernega kompromisa med delodajalci, ki želijo doseči deregulacijo trgov dela, in delojemalci, ki želijo zaščititi svoje pravice. To se še posebej izraža v opisu prožne varnosti kot izmenjavi med prožnostjo in varnostjo.

S sindikalnega vidika je povečanje prožnosti delovnih razmerij težje nadomestiti z večjo socialno varnostjo, pri čemer odrekanje pravicam delavcev v zameno za socialne ugodnosti ni primerno. Sindikalisti tako prožno varnost opredeljujejo kot: »*socialno varnost fleksibilne delovne sile, ki je alternativa čisti fleksibilizaciji in deregulacijski politiki*« (Tangian 2004b, 14–15).

Bistvena razlika med liberalnim in sindikalnim pogledom je, da sindikalisti razumejo prožno varnost kot zaščito položaja delavcev v procesih globalizacije, torej kot instrument delavskega gibanja. Liberalisti pa na drugi strani vidijo te predloge v smislu zahtev delodajalcev v novih ekonomskih pogojih in jih krčijo na obliko pogajanja z relativiziranimi vrednostmi (Tangian 2004b).

### **3.1.4 Prožna varnost v Evropski uniji**

EU konceptu prožne varnosti namenja vedno večjo pozornost, še posebej v luči spodbujanja implementacije lizbonske strategije za rast in delovna mesta, spopadanja z visoko in neenako porazdeljeno brezposelnostjo ter drugimi izzivi na trgu dela.<sup>58</sup> Glede na Carone in dr. (2009), ima premik k pristopu prožne varnosti na trgu dela več pomembnih implikacij v politični razpravi na ravni EU:

- pomaga k razvoju vsestranskega namesto delnega pristopa k reformi socialne države;
- države članice spodbuja k premisleku o oblikovanju socialnih politik in politik zaposlovanja;
- v ospredje postavlja načelo pravic in obveznosti (namesto ukrepov za brezpogojno dohodkovno podporo, ukrepi, ki slonijo na pravicah in obveznosti vsakega državljana za prejem podpore v primeru brezposelnosti); in

---

<sup>58</sup> Glej European Expert Group on Flexicurity (2007) in European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (2007).

- dviga zavedanje o potrebi po boljšem upravljanju odnosov na trgu dela z namenom omejitve razlik v obravnavi delavcev in izognitve neenakostim.

Evropska komisija in države članice so dosegle soglasje, da se lahko politike prožne varnosti oblikujejo in izvajajo v okviru štirih elementov:

- prožnih in zanesljivih pogodbenih ureditev;
- celostnih strategij vseživljenjskega učenja;
- učinkovitih aktivnih politik trga dela; in
- sodobnih sistemov socialne varnosti.<sup>59</sup>

Ekonomska analiza potrjuje, da se lahko ti štirje elementi vzajemno podpirajo in izboljšajo rezultate na področju zaposlovanja (v celoti kot tudi za ženske, mlade in starejše), stopenj tveganja revščine in človeškega kapitala (European Commission 2007b). Pri tem je potrebno vzeti v obzir, da je ključen pogoj za razvoj in učinkovito delovanje prožne varnosti naklonjen, učinkovit in trden socialni dialog, vzajemno zaupanje in visoko razviti industrijski odnosi (European Expert Group on Flexicurity 2007).

Z namenom spodbujanja držav članic k izvajanju politik in strategij prožne varnosti na nacionalnih ravneh, je Evropska komisija (2007b) sprejela naslednja načela prožne varnosti, ki služijo kot referenčni okvir pri doseganju bolj odprtega in odzivnega trga dela ter produktivnejših delovnih mest.<sup>60</sup>

- prožna varnost temelji na ravnovesju med pravicami in odgovornostmi za delodajalce, zaposlene, iskalce zaposlitve in javne organe;
- prožna varnost je potrebno prilagoditi posebnim okoliščinam, razmeram na trgih dela in industrijskim razmeram držav članic;
- prožna varnost mora zmanjšati razliko med vključenimi in izključenimi delavci na trgu dela;
- potrebno je spodbujati tako notranjo (znotraj podjetij) kot zunanjo (med podjetji) prožno varnost;
- prožna varnost mora podpirati enakost spolov in zagotavljati enake možnosti za migrante, mlade, invalide in starejše delavce;

<sup>59</sup> Čeprav je že več držav pripravilo vseobsegajoče programe sprememb na področju prožne varnosti, jih je le nekaj bilo uresničenih, kar kliče po bolj usmerjenih dejavnostih na tem področju. Pregled praks in reform politik prožne varnosti se nahaja v Wilthagen (2007) in Carone in dr. (2009).

<sup>60</sup> Skupna načela prožne varnosti je sprejel Odbor EU za zaposlovanje in socialne zadeve 5. decembra 2007, Evropski svet pa jih je potrdil 14. decembra 2007. Na zahtevo Sveta je Evropska komisija sprožila »misijo za prožno varnost« (angl. *Mission for Flexicurity*), sestavljeno iz predstavnikov francoskega in predhodnega slovenskega predsedstva Svetu EU. Cilji misije so implementacija prožne varnosti v različnih nacionalnih kontekstih z izboljšanjem pristopov k prožni varnosti in njenih skupnih načel (glej Council of the European Union 2008).

- prožna varnost zahteva ozračje zaupanja in dialoga med javnimi organi in socialnimi partnerji;
- politike prožne varnosti je potrebno izvajati tako, da prispevajo k preudarnim in finančno vzdržnim proračunskim politikam.

Glede na to, da se socialno-ekonomski, zgodovinski, kulturni in institucionalni okvirji razlikujejo med državami, bi lahko prožna varnost v vsaki od držav nastopala v drugačni obliki. Da bi države lažje definirale celostni pristop na področju prožne varnosti, je Evropska komisija (2007b) oblikovala štiri pristope na področju prožne varnosti, ki obravnavajo posebne izzive vsake od držav članice. Ti pristopi so: 1) reševanje problema segmentacije pogodb; 2) razvijanje prožne varnosti v okviru podjetij in zagotavljanje varnosti med prehodnimi obdobji; 3) odpravljanje pomanjkanja spretnosti in znanj ter priložnosti znotraj delovne sile; in 4) izboljšanje možnosti prejemnikov nadomestil in neformalno zaposlenih delavcev. Pri tem ne smemo pozabiti, da morajo biti pristopi na področju prožne varnosti zasledovani v širšem kontekstu zanesljivih makro- in mikroekonomskih politik in vključeni v širši okvir ureditve trga dela in pravic, ki izhajajo iz delovnega razmerja (European Expert Group on Flexicurity 2007).

Enotna strategija prožne varnosti je še posebej pomembna v kontekstu trenutne gospodarske in finančne krize, ki kaže izrazito negativne učinke na trg dela. Da bi države članice lahko upravljale z učinki globalne krize in obenem vzdrževale visoko stopnjo zaposlenosti in ustvarjanja delovnih mest, krepile socialno kohezijo in tako prispevale k spodbujanju gospodarske rasti, morajo sprejeti niz ukrepov (Council of the EU 2009). Tovrstni ukrepi lahko vključujejo vzpostavitev prožnih oblik dela, začasno prilagoditev delovnega časa in drugih oblik notranje prožnosti kot sredstva za ohranjanje zaposlitev; ustvarjanje boljšega podjetniškega okolja skozi trg dela, ki hkrati zagotavlja potrebno prožnost in varnost; večje naložbe v človeški kapital, zlasti v prekvalifikacijo, nadgradnjo spretnosti in znanj ter usklajevanje s potrebami trga dela; izboljšanje učinkovitosti javnih zavodov za zaposlovanje, itd.<sup>61</sup>

Čeprav koncept prožne varnosti uživa vedno večjo naklonjenost znotraj EU, lahko njegovo implementacijo razumemo kot problematično. Ne le, da bo uvedba prožne varnosti povzročila povišanje ali premik v vladni potrošnji, ampak bo prav tako predstavljala

---

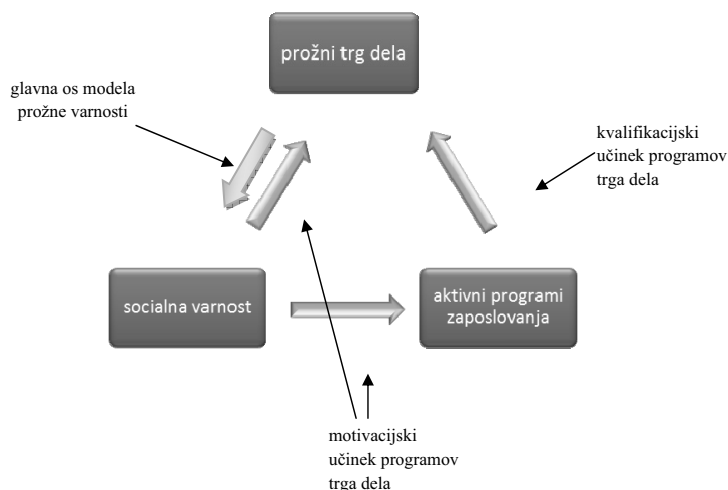
<sup>61</sup> Podroben opis odzivov na gospodarsko krizo v kontekstu prožne varnosti na ravni EU je dostopen v zaključkih Sveta o prožni varnosti v časih krize (angl. *Council Conclusions on Flexicurity in Times of Crisis*), sprejetih 8. junija 2009.

izziv za obstoječe nacionalne trge dela in industrijske sisteme, pravne tradicije in nacionalne mentalitete (glej tudi Viebrock in Clasen 2009).

### 3.1.5 Danski primer prožne varnosti

Danski »zlati trikotnik« je pogosto označen kot vzorčni primer trga dela z dobro delujočim sistemom prožne varnosti (Madsen 2004, 2006; Bredgaard in dr. 2005). Model združuje učinkovito kombinacijo prožnosti (visoka stopnja poklicne in geografske mobilnosti služb zaradi nizke stopnje varovanja zaposlitve), socialne varnosti (radodaren sistem socialne pomoči in nadomestil za brezposelnost) in aktivnih programov zaposlovanja, usmerjenih v izboljšanje znanja ter spretnosti in aktiviranje brezposelnih (Madsen 2006; OECD 2004). Logika delovanja danskega zlatega trikotnika je prikazana spodaj.

Slika 3-2: Danski zlati trikotnik



Vir: prirejeno po Madsen 2006.

Puščici, ki povezujeta prožni trg dela in sistem socialne varnosti, ponazarjata, da veliko število delavcev vsako leto prizadene brezposelnost, vendar se jih večina po kratkem obdobju brezposelnosti vrne na zaposlitev.<sup>62</sup> Tistim, ki zaposlitve ne najdejo hitro, pa pomagajo z

<sup>62</sup> Poudariti je potrebno, da je v modelu ključnega pomena vloga socialnih partnerjev. Sindikati namreč sprejemajo sistem zaposlovanja, ki sloni na enostavnem najemanju in odpuščanju delavcev zaradi obstoja radodarnih in s strani države podprtih (čeprav temelječih na sindikatih) sistemov zavarovanj v primeru brezposelnosti. Na drugi strani, pa delodajalci sprejemajo radodarne sisteme nadomestil za brezposelnost, ker leti omogočajo prožne odzive na spreminjajoče se potrebe trga z odpuščanjem oziroma najemanjem delavcev (Viebrock in Clasen 2009).

aktivni programi zaposlovanja, kateri jim, v idealnih razmerah, pomagajo z nadgrajevanjem kvalifikacij in motivacij najti ponovno zaposlitev (Madsen 2004, 2006; OECD 2004).

V skladu z Wilthagonovo matriko (2004), danski model združuje visoko zunanjo numerično prožnost (nizka stopnja zaščite pred odpuščanjem) z visoko ravno varnosti dohodka (obstoj radodarnih nadomestil za brezposelnosti) in visoko ravno varnosti zaposlitve (pravica do preusposabljanja).<sup>63</sup> Prav tako vsebuje vse štiri elemente prožne varnosti, ki jih je opredelila EU: prožne pogodbene določbe, učinkovita socialna varnost, aktivna politika zaposlovanja in vseživljenjsko učenje.

Danska danes beleži eno najnižjih vrednosti indeksa varovanja zaposlitve (v letu 2008 je znašal 1,9; nižjo vrednost sta zabeležili le Velika Britanija in Irska), kar potrjuje nizko stopnjo varovanja zaposlitve. To potrjuje tudi vrednost indeksa rigidnosti zaposlovanja, ki ga je razvila Svetovna banka (vrednost indeksa (na lestvici 0–100) znaša 7). Nadpovprečne vrednosti kazalcev (v primerjavi z državami EU) prav tako dosega na področju socialne varnosti brezposelnih. O tem pričajo visoke nadomestitvene stopnje za zaposlene, ki preidejo v brezposelnost, ter radodarna nadomestila za brezposelnost, katera lahko brezposelni prejema tudi 4 leta in obsegajo do 50 % povprečne plače (glej OECD 2007a). Visoke izdatke namenja tudi področju aktivnih in pasivnih politik zaposlovanja (v letu 2009 so le-ti znašali 2,44 % BDP, višje sta zabeležili le Belgija in Španija). Močno je razvito tudi spodbujanje izobraževanja in usposabljanja odraslih (25–64 let), kar omogoča zelo dinamičen trg dela z veliko mobilnostjo (glej Kajzer 2006).

Ob analizi danskega »čudeža« moramo vzeti v obzir dejstvo, da je danski model prožne varnosti rezultat dolgega zgodovinskega razvoja skozi dobro opredeljene politike (glej Viebrock in Clasen 2009) ter serij reform.<sup>64</sup> Eden od pomembnih elementov učinkovitosti danskega modela prožne varnosti je tudi prisotnost močne zavesti javnosti (angl. *public spiritedness*),<sup>65</sup> katere v drugih državah članicah EU, tudi Sloveniji, primanjkuje. Algan in Cahuc (2006) tako menita, da je eden od pogojev za uspeh države pri izvajanju reform na trgu dela oblikovanje jasne in vsestranske politike usmerjene v spreminjanje državljskega vedenja (angl. *civic attitude*).

<sup>63</sup> Koncept varnosti zaposlitve nadomešča koncept varnosti delovnega mesta.

<sup>64</sup> Podroben opis reform trga dela na Danskem je dostopen v Andersen in Svarer (2007).

<sup>65</sup> Algan in Cahuc (2006) menita, da model prožne varnosti težko obstoji v državah z nizko zavestjo javnosti. Namreč sistemi zavarovanj za primer brezposelnosti sprožajo tvegana moralna vprašanja, katera je težje rešiti v državah, kjer so posamezniki bolj naklonjeni goljufanju pri pridobivanju vladnih podpor.

### ***3.1.6 Razvoj prožne varnosti v Sloveniji***

Slovenski trg dela je prve zakonodajne spremembe v smeri večje prožnosti doživel ob koncu 90. let. Leta 1998 je bil namreč sprejet Zakon o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti (v nadaljevanju ZZZPB), ki je legaliziral začasne agencije za delo in s tem bistveno prispeval k liberalizaciji zaposlitev za določen čas. Manjši premiki v smeri prožnosti na trgu dela so nastopili tudi s sprejemom novega ZDR v letu 2002, katerega cilj je bil med drugim omogočiti gospodarstvu doseganje čim večje konkurenčnosti v primerjavi s tujino (Franca 2006). ZDR je večjo prožnost vpeljal predvsem na področjih zaposlitev za nedoločen čas (skrajšanje zakonsko predpisanih odpovednih rokov ter spremembe na področju postopkov odpuščanja) ter kolektivnega odpuščanja. Prav tako je zagotovil večjo prožnost z uvajanjem novih oblik zaposlovanja, kot so delo na domu (Vodopivec in dr. 2007).

Spremembe ZDR v letu 2007 so vpeljale možnost podaljšanja pogodbe za določen čas preko obdobja dveh let v primeru opravljanja projektnega dela; skrajšale odpovedne roke pogodb o zaposlitvi v primeru odpovedi zaradi poslovnih razlogov ter uvedle oprostitev delodajalcev za plačilo odpravnine delavcu v primeru, če je bila delavcu že v času odpovednega roka s strani drugega delodajalca oziroma Zavoda za zaposlovanje ponujena nova ustrezna zaposlitev za nedoločen čas (pri čemer je drugi delodajalec upošteval delovno dobo delavca pri obeh delodajalcih).

Na področju aktivnih politik zaposlovanja so spremembe ZZZPB v letu 2006 brezposelne osebe obvezale k aktivnemu iskanju zaposlitve. Namreč, spremembe ZZZPB določajo, da v primeru, da brezposelna oseba v treh mesecih od vpisa v evidenco brezposelnih oseb ne najde zaposlitve, mora sprejeti delo, ki ji ga ponudi Zavod za zaposlovanje in je do ene stopnje nižje od izobrazbe brezposelne osebe. V nasprotnem primeru se ji denarno nadomestilo za brezposelnost zniža za 50 % v naslednjih dveh mesecih. Ob koncu leta 2006 je bil tudi sprejet Program ukrepov aktivne politike zaposlovanja za obdobje 2007–2013, ki izhaja iz prioritet opredeljenih v evropskih in nacionalnih razvojnih dokumentih, hkrati pa upošteva razmere na trgu dela v Sloveniji.

Kot instrument varnosti delavcev z nizkimi dohodki je bil v letu 2010 sprejet Zakon o minimalni plači, korak v smeri večje varnosti in prožnosti pa predstavlja sprejem Zakona o urejanju trga dela (v veljavi od 1. januarja 2011). Cilj slednjega je uvajanje koncepta prožne varnosti na trgu dela, skozi povečanje varnosti oseb, ki so izgubile zaposlitev, povečanje učinkovitosti izvajanja ukrepov aktivne politike zaposlovanja, zmanjšanje administrativnih obremenitev, širjenje kroga upravičencev do denarnega nadomestila za čas brezposelnosti, povečanje minimalnega zneska denarnega nadomestila in povprečne višine izplačanih



nadomestil, omogočanje delne brezposelnosti in vključevanje brezposelnih oseb v malo delo in druge oblike dela ipd. (glej Zakon o urejanju trga dela 2010; Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve 2010).<sup>66</sup>

### 3.1.7 Empirični poskusi analize prožne varnosti

Pomanjkanje enotne definicije, multidimenzionalni značaj koncepta prožne varnosti ter problem izbire vseobsegajočih kazalcev je samo nekaj od razlogov,<sup>67</sup> zakaj je malo empiričnih analiz oziroma poskusov merjenja prožne varnosti kot enovitega koncepta. V nadaljevanju na kratko predstavljamo izsledke nekaterih empiričnih analiz oziroma poskusov merjenja prožne varnosti.

Sperber (2005) je (na podlagi modela v Auer in Cazes (2003)) ureditve prožne varnosti razvrstil glede na kombinacijo strogosti zakonodaje o varstvu zaposlitve in radodarnosti socialnega varstva (merjeno z višino nadomestila za brezposelnost).

**Tabela 3-2: Klasifikacija ureditev prožne varnosti po Sperber-ju (2005)**

		Socialno varstvo (nadomestila za brezposelnost)	
		nizka raven	visoka raven
Varovanje zaposlitve (EPL)	visoka raven	Japonska (14; 04)	Francija (21; 20)
	nizka raven	Združene države Amerike (01; 03)	Danska (08; 27)

*Opombe:*

Vrednosti v oklepajih kažejo uvrščenost držav v klasifikaciji glede na spremenljivki varovanje zaposlitve (26 držav) in nadomestila za brezposelnost (27 držav).

Spremenljivka varovanje zaposlitve: države so razvrščene od 1–26, pri čemer višja vrednost razvrstitve pomeni bolj strogo varovanje zaposlitve.

Spremenljivka nadomestila za brezposelnost: države so razvrščene od 1–27, pri čemer višja vrednost razvrstitve pomeni bolj radodaren sistem socialnega varstva.

*Vir:* Sperber 2005.

Vendar pa je Sperber-jeva analiza predmet številnih kritik, tako zaradi izbora kazalcev (glej Bertozzi in Bonoli 2009) kot zaradi pomanjkanja dimenzionalnosti (matrika prikazuje zgolj eno dimenzijo prožnosti in eno dimenzijo varnosti, zaradi česar lahko postane zavajajoča) (glej Tangian 2006b).

<sup>66</sup> Predlagane reforme in ukrepi za prilagodljivejši trg dela in večjo zaposlenost so dosegljivi tudi v dokumentu Službe Vlade Republike Slovenije za razvoj (2006).

<sup>67</sup> Glej Tangian (2004a, 2006a) in Bertozzi in Bonoli (2009).

Korak dlje je naredil Tangian (2004a, 2006a in b), ki je oblikoval kvantitativni indeks prožne varnosti (angl. *flexicurity index*), pri tem pa je izhajal iz različnih definicij prožne varnosti. Na podlagi operativne definicije prožne varnosti kot varnosti zaposlitve in socialne varnosti atipično zaposlenih je oblikoval indeks prožne varnosti kot tehtano povprečje prožnosti (strogost zakonodaje o varstvu zaposlitve) in ravni varnosti<sup>68</sup> glede na velikost različnih zaposlitvenih skupin (z izjemo trajno zaposlenih za polni delovni čas). Analiza, v katero je vključil 16 držav OECD v obdobju 1990–2003, je pokazala, da deregulacija trga dela v evropskih državah ni bila kompenzirana z izboljšanjem socialne varnosti: trajno zaposlene osebe za polni delovni čas uživajo najvišjo stopnjo varnosti, medtem ko osebe v prožnih oblikah zaposlitve uživajo najnižjo varnost na trgu dela (Tangian 2004a).

V razvoju metodologije merjenja prožne varnosti je Tangian (2006a in b) od zgornje definicije prožne varnosti prešel na razumevanje prožne varnosti kot kombinacije hkrati visokih stopenj prožnosti na trgu dela in visoke ekonomske varnosti. Analizo evropskih politik prožne varnosti je analiziral iz neo-liberalne perspektive, iz perspektive sindikalistov in skozi razumevanje evropske države blaginje.

Na podlagi lastnega razvitega indeksa in razumevanja samega koncepta prožne varnosti je najprej oblikoval statično klasifikacijo prožne varnosti (tabela 3-3), nato pa je pripravil tudi dinamični pogled na prožno varnost (v vektorskem prostoru<sup>69</sup>).

Na podlagi statičnega in dinamičnega vidika ter empirične analize, ki je pokazala na obstoj prevlade deregulacije na evropskih trgih dela, Tangian (2006a) kot obliko regulacije na trgu dela predlaga fleksi-varnost (angl. *flex-insurance*). Slednje pomeni, da mora biti prispevek delodajalca k socialni varnosti proporcionalen prožnosti pogodb/tveganju brezposelnosti.

---

<sup>68</sup> Kot kazalce varnosti je uporabil naslednje spremenljivke: dostop do plačanega dopusta, dostop do plačanega bolniškega dopusta, dostop do plačanega porodniškega dopusta, dostop do sodelovanja v javni pokojninski shemi in dosegljivost zavarovanja za primer brezposelnosti (Tangian 2004a). Podatki so bili črpani iz podatkovnih baz OECD.

<sup>69</sup> Tangian (2006a) je v vektorski prostor vključil dve dimenziji: na vodoravno os je uvrstil strogost varovanja zaposlitve (EPL), ki kaže strogost zakonodaje zaščite delavcev (narašča od leve proti desni (fleksibilnost na levi, rigidnost na desni)), na horizontalno os pa je umestil socialno varnost kot tehtano povprečje 5 socialnih koristi v 8 zaposlitvenih skupinah.

**Tabela 3-3: Statična klasifikacija prožne varnosti po Tangian-u (2006a)<sup>70</sup>**

		Regulacija na trgu dela	
		<b>blaga</b>	<b>stroga</b>
Socialna varnost	<b>visoka raven</b>	<i>fleksi-varne države:</i> Danska, Finska, Švica	<i>nefleksi-varne države:</i> Nizozemska, Švedska, Norveška
	<b>nizka raven</b>	<i>fleksi-nevarne države:</i> Velika Britanija	<i>nefleksi-nevarne države:</i> Španija, Portugalska, Češka

Vir: Tangian 2006a.

Evropska komisija je prav tako pripravila poskus analize prožne varnosti v državah članicah EU. Prvo analizo je opravila v letu 2006, v letu 2007 pa jo je nadgradila z vključitvijo večjega števila obravnavanih držav (namesti 17 je analizirala 22 držav) in spremenljivk. V nadaljevanju na kratko predstavljamo taksonomijo sistemov prožne varnosti v EU, oblikovano na podlagi analize iz leta 2007.

Na podlagi kazalcev,<sup>71</sup> ki odražajo prožnost na trgu dela in varnost zaposlitve, je z uporabo faktorske analize in analize razvrščanja države članice EU razdelila med pet modelov prožne varnosti (tabela 3-4).

Podobno analizo je pripravila tudi Evropska fundacija za izboljšanje življenjskih in delovnih razmer (angl. *European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions*, v nadaljevanju Evropska fundacija, 2007). Raziskava, ki je prav tako temeljila na uporabi faktorske analize in analize razvrščanja, je vključevala 25 držav članic EU in tri skupine kazalcev: mere prožnosti na trgu dela, mere in značilnosti varnosti na trgu dela ter mere aktivacijskih politik.<sup>72</sup> Analiza je pokazala, da prožnost, socialna varnost in socialna kohezija pojasnijo 86 % celotne variance v faktorski analizi. Z uporabo metode razvrščanja, je bilo oblikovanih šest različnih skupin držav (slika 3-3).

<sup>70</sup> Kot kaže Tabela 3-3, Tangian (2006a) opredeli štiri tipe ureditve prožne varnosti: 1) fleksi-varne (angl. *flexicure*) države, za katere je značilna sproščena ureditev trga dela in radodaren socialen sistem; 2) nefleksi-varne (angl. *inflex-secure*) države s strogimi predpisi na področju dela in z močnim sistem socialne varnosti; 3) fleksi-nevarne (angl. *flex-insecure*) države s prožnimi politikami zaposlovanja in relativno nizkim socialnim varstvom; in 4) nefleksi-nevarne (angl. *inflex-insecure*) države, za katere je značilna nizka socialna varnost in strogi predpisi na področju trga dela.

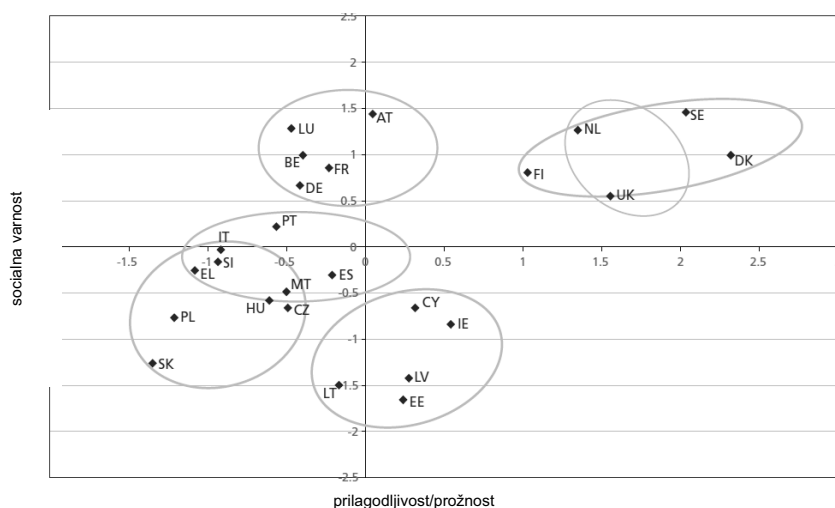
<sup>71</sup> V analizi so bili uporabljeni naslednji kazalci: indeks varovanja zaposlitve EPL (uporabljen kot kazalec zunanje numerične prožnosti); delež odraslih vključenih v programe izobraževanja in usposabljanja; izdatki za politike trga dela kot % BDP; kazalec delovne intenzitete in nerednosti delovnega časa (kot mera notranje prožnosti); kazalec obstoja prožnih ureditev delovnega časa in atipičnih oblik dela (kot mera notranje prožnosti); kazalec stopnje avtonomije in kompleksnosti nalog (kot mera funkcionalne prožnosti); kazalec rotacije delovnih mest in timskega dela (kot mera funkcionalne prožnosti). Vir zadnjih štirih kazalcev je Evropska raziskava o delovnih pogojih, preostali pa so dosegljivi v podatkovni bazi Eurostat (European Commission 2007c).

<sup>72</sup> Pregled uporabljenih kazalcev je dosegljiv v prilogi 2 dokumenta Evropske fundacije (2007).

**Tabela 3-4: Pet sistemov prožne varnosti v EU in njihove značilnosti glede na raziskavo Evropske komisije**

	Kontinentalni model	Mediteranski model	Anglo-saksonski model	Nordijski model in Nizozemska	Model osrednje in vzhodne Evrope in Grčija
Države	Avstrija Belgija Francija Nemčija	Italija Portugalska Španija	Irska Velika Britanija	Danska Finska Nizozemska Švedska	Češka Estonija Grčija Madžarska Litva Poljska Slovaška Slovenija
Varnost	<i>srednja do visoka</i>	<i>relativno nizka</i>	<i>nizka</i>	<i>visoka</i>	<i>nizka</i>
Prožnost	<i>srednja do nizka</i>	<i>nizka</i>	<i>visoka</i>	<i>srednja do visoka</i>	<i>srednja do nizka</i>

Vir: European Commission 2007c.

**Slika 3-3: Prožnost vs. socialna varnost in EU-25<sup>73</sup>**

Vir: European Foundation 2007.

Kot prikazuje slika 3-3, najvišjo raven prožne varnosti dosegajo nordijske države (Danska, Finska, Švedska), saj v primerjavi z ostalimi državami beležijo višje stopnje socialne

<sup>73</sup> Oznake držav: AT - Avstrija, BE - Belgija, CY - Ciper, CZ - Češka, DE - Nemčija, DK - Danska, EE - Estonija, EL (tudi GR) - Grčija, ES - Španija, FI - Finska, FR - Francija, HU - Madžarska, IE - Irska, IT - Italija, LV - Latvija, LT - Litva, LU - Luksemburg, MT - Malta, NL - Nizozemska, PL - Poljska, PT - Portugalska, SE - Švedska, SI - Slovenija, SK - Slovaška, UK - Velika Britanija. V nadaljevanju poročila prav tako uporabljamo kratice BG - Bolgarija in RO - Romunija.

varnosti in prožnosti na trgu dela. Za najmanj uspešne države iz vidika prožne varnosti pa lahko označimo mediteranske države (Italija, Grčija, Malta, Portugalska in Španija) ter še izraziteje NMS, torej Češko, Madžarsko, Poljsko, Slovaško republiko in Slovenijo. Če želijo NMS in mediteranske države doseči model prožne varnosti, ki ga je zastavila EU, morajo povečati tako socialno varnost kot okrepiti prožnost na trgu dela. Celinske države morajo še izboljšati prožnost trga dela, baltske in anglo-saksonske države pa področje socialne varnosti zaposlenih. Tako velike razlike med državami v ureditvi prožne varnosti otežujejo implementacijo skupnih socialnih politik in politik trga dela na ravni EU, hkrati pa je uspeh politik prožne varnosti odvisen od socialne kohezije na ravni držav (European Foundation 2007). Pregled kazalcev (vhodni, procesni in izhodni indikatorji) prožne varnosti in analiza politik prožne varnosti v državah EU sta dosegljiva tudi v poročilu in podatkovnih bazah Odbora za zaposlovanje (angl. *Employment Committee*) (glej Employment Committee 2009).

Maselli (2010) je na podlagi smernic ter načel EU in kazalcev dosegljivih v podatkovni bazi Odbora za zaposlovanje oblikovala sestavljen indikator oziroma indeks prožne varnosti. Slednji obsega štiri elemente prožne varnosti (prožne in zanesljive pogodbene ureditve; celostne strategije vseživljenjskega učenja; učinkovite aktivne politike zaposlovanja; in sodobni sistem socialne varnosti), sestavljajo pa ga vstopni in izstopni kazalci. Na podlagi indeksa prožne varnosti je oblikovala tri skupine držav članic glede na njihovo uspešnost pri izvajanju politik prožne varnosti (visoko, srednje in nizko uspešne države) ter oblikovala splošna priporočila za izboljšanje njihovega položaja. Nadalje je pokazala na pozitiven odnos med prožno varnostjo in stopnjo zaposlenosti, pri čemer je ta še bolj izrazit v primeru mladih in starejših delavcev. To potrjuje, da robustni sistemi prožne varnosti na trg dela pritegnejo tiste kategorije delavcev, ki imajo manj dostopa do služb. Visoka stopnja prožne varnosti je prav tako povezana z nizko stopnjo dolgotrajno brezposelnih: povišanje vrednosti indeksa prožne varnosti za 10 % zmanjša delež dolgotrajno brezposelnih za 3,5 %. Analiza tako potrjuje, da je prožna varnost bistveni element politik trga dela (Maselli 2010).

### **3.2 Metodologija in podatki**

Prvi del empirične analize sloni na pregledu parcialnih kazalcev prožnosti in varnosti v državah članicah EU, s posebnim poudarkom na Sloveniji, z uporabo opisnih statistik. Analiza je razdeljena na pet delov, pri čemer prva štiri podpoglavja analizirajo elemente politik prožne varnosti, ki jih je sprejela Evropska komisija (tj. prožna in zanesljiva pogodbena ureditev, celostne strategije vseživljenjskega učenja, učinkovite aktivne politike

trga dela in sodobni sistem socialne varnosti), zadnje podpoglavje pa na kratko predstavlja učinke na trgih dela v državah članicah EU. Pri izbiri parcialnih kazalcev smo izhajali iz seznama kazalcev primernih za prožno varnost, ki ga je pripravila Evropska komisija (2007b). Analiza temelji na zadnjih dosegljivih podatkih za leto 2009 oziroma 2008.

V drugem delu empirične analize smo (po vzoru analize pripravljene s strani Evropske komisije, 2007c) preverili, ali med opazovanimi državami obstajajo homogene skupine ter ocenili njihove značilnosti. Za razvrščanje držav v skupine smo uporabili Wardovo hierarhično metodo razvrščanja (ugotovitve so predstavljene z dendogramom). Za razvrstitev v skupine smo uporabili naslednje spremenljivke:

- kot merilo prožnosti na trgu dela:
  - skupni indeks varovanja zaposlitve (EPL),
  - indeks varovanja redno zaposlenih zoper individualno odpoved,
  - indeks urejenosti začasnih oblik zaposlenosti,
  - delež zaposlenih za določen čas med vsemi zaposlenimi,
  - delež zaposlenih s skrajšanim delovnim časom med vsemi zaposlenimi;
- kot merilo varnosti na trgu dela:
  - delež odraslih (25–64 let) v vseživljenjskem učenju,
  - izdatki za aktivne politike zaposlovanja (kategorija 1–7) kot % BDP,
  - celotni izdatki za socialno zaščito kot % BDP,
  - neto nadomestitvena stopnja za brezposelne več kot 60 mesecev s socialno pomočjo (samska oseba s 67 % PP, 0 otrok).

Dodana vrednost analize izhaja iz uporabe zadnjih dosegljivih podatkov za leto 2008 (razen za spremenljivko celotni izdatki za socialno zaščito, kjer so bili uporabljeni podatki za leto 2007) ter povečanega števila držav vključenih v analizo (25 držav članic EU, podatki za Ciper in Malto niso dosegljivi v celoti). Pri analizi smo uporabili le ključne kazalce prožnosti in varnosti na trgu dela.

Na podlagi razvrstitve v skupine smo prav tako preverili, ali med skupinami držav ob razlikah v prožnosti in varnosti na trgu delu obstajajo tudi razlike v ekonomski uspešnosti držav. Pri tem smo analizirali vrednosti BDP na prebivalca, stopnjo zaposlenosti in brezposelnosti, produktivnost dela ter obdavčitev dela.

Povezanost med produktivnostjo dela (merjeno kot BDP na delovno uro, v USD po PKM) ter prožno varnostjo je predmet tretjega dela empirične analize. Analiza je potekala v treh korakih. Najprej smo z metodo glavnih komponent na podlagi zgoraj naštetih spremenljivk opredelili dva faktorja (faktor prožnosti in faktor varnosti), ki sta pojasnila večji del celotne

variabilnosti (69 %). V drugem koraku smo (na podlagi dobljenih ocen komponent) z linearno regresijsko analizo preverili odnos med produktivnostjo dela in faktorjema prožnosti in varnosti. Kot makroekonomski kontrolni spremenljivki smo uporabili BDP na prebivalca in stopnjo zaposlenosti. Nazadnje smo na podlagi vrednosti regresijskih koeficientov in koeficientov osnovnih spremenljivk (angl. *component score coefficient*) preračunali, kakšen je učinek posameznih spremenljivk varnosti na trgu dela na produktivnost dela pri danem BDP na prebivalca in pri dani stopnji zaposlenosti.

Podatki so bili zbrani iz treh glavnih skupin virov podatkov:

- vrednosti indeksov varovanja zaposlitve so bili pridobljeni iz uradne podatkovne baze OECD (OECD.Stat 2010), vrednosti indeksov rigidnosti zaposlovanja pa iz uradne podatkovne baze Svetovne banke (Doing Business 2010);
- podatki o preostalih kazalcih prožnosti in varnosti na trgu dela za države članice EU so bili pridobljeni iz podatkovne baze Eurostat (2010) ter uradnih poročil Evropske komisije (European Commission 2007b in c, 2008a in b);
- dodatni podatki za Slovenijo so bili pridobljeni iz podatkovnih baz in poročil SURS (2010a, b).

### 3.3 Empirična analiza

V tem poglavju opisujemo rezultate empirične analize prožne varnosti v državah članicah EU, s posebnim poudarkom na Sloveniji. Cilji analize so ugotoviti stanje na trgu dela v državah članicah EU z vidika uresničevanja elementov politik prožne varnosti, oblikovati homogene skupine držav EU, pokazati na razlike pri izvajanju prožne varnosti in pri makroekonomski uspešnosti in nenazadnje preveriti, ali obstaja povezanost med prožno varnostjo in produktivnostjo dela.

V prvem delu empirične analize na kratko prikazujemo stanje na trgu dela v državah EU in Sloveniji, v nadaljevanju pa se osredotočamo na analizo parcialnih kazalcev prožnosti in varnosti.

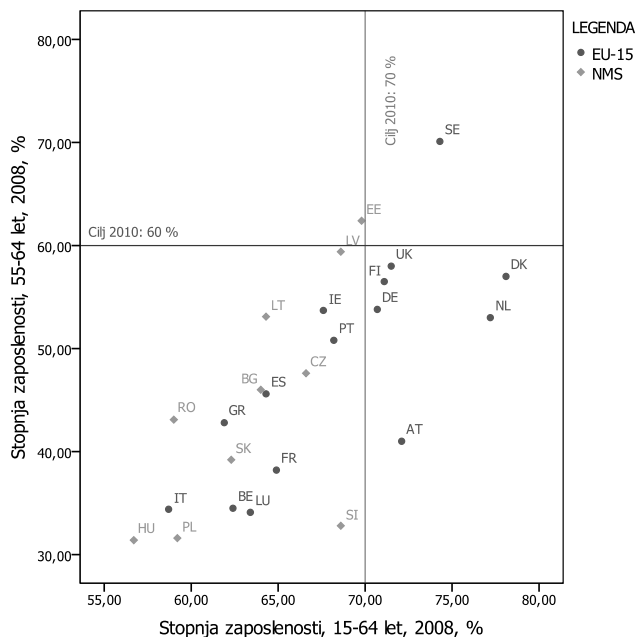
#### 3.3.1 Stanje na trgu dela

Povprečna stopnja zaposlenosti (15–64 let) v EU-27 v letu 2009 znaša 64,5 %, pri čemer je povprečna stopnja zaposlenosti višja med starimi državami članicami.<sup>74</sup> Čeprav smo v

<sup>74</sup> Povprečna stopnja zaposlenosti (15–64 let) v EU-15 v letu 2009 znaša 66,9 %, v NMS-12 pa 61,5 % (razlike so statistično značilne pri 5 % stopnji značilnosti).

obdobju 2000–2009 priča trendu postopnega naraščanja povprečnih stopenj zaposlenosti v EU-27, je v letu 2009 le 5 držav članic EU doseglo cilj Lizbonske strategije, torej 70-odstotno stopnjo zaposlenosti (slika 3-4).<sup>75</sup> Še posebej nizke stopnje zaposlenosti (pod 60 %) v letu 2009 beležijo Malta, Madžarska, Italija, Romunija, Poljska in Španija. Slovenija je v letu 2009 zabeležila 67,5 % stopnjo zaposlenosti, kar je za 1,1 odstotne točke manj kot v letu 2008, tudi kot odraz spremenjene gospodarske situacije.

**Slika 3-4: Stopnja zaposlenosti (15–64 let) in stopnja zaposlenosti starejših (55–64 let)**



Vir: Eurostat 2010; lastni prikaz.

Najresnejši problem na trgu dela predstavlja zaposlenost ženk, mladih (15–24 let) in starejših (55–64 let). Povprečna stopnja zaposlenosti žensk med 15 in 64 letom starosti v letu 2009 je znašala 58,9 %, povprečna stopnja zaposlenosti mladih žensk pa le 32,1 %. Podobno kot zaposlenosti žensk (čeprav manj izrazito), se počasi izboljšuje tudi stanje zaposlenosti starejših (v obdobju 2000–2009 se je stopnja zaposlenosti starejših v EU-27 v povprečju

<sup>75</sup> V letu 2008 je lizbonski cilj 70-odstotne zaposlenosti populacije stare med 15 in 64 letom doseglo 8 držav (med njimi tudi Ciper kot NMS). Znižanje stopnje zaposlenosti na ravni EU (iz 68,4 % v letu 2008 na 64,5 % v letu 2009) je odraz učinkov gospodarske in finančne krize na evropski trg dela.



povečala za 9,4 odstotne točke). Posebej zaskrbljujoče pa je stanje zaposlenosti mladih. Povprečna stopnja zaposlenosti mladih v EU-27 namreč znaša le 34,0 %, še posebej nizke (pod 25 %) pa so v nekaterih NMS (Madžarska, Litva Slovaška, Romunija in Bolgarija) ter v Grčiji in Italiji. Stopnja brezposelnosti mladih v zadnjih letih sicer vztrajno narašča (v letu 2009 je dosegla že raven 20,7 %), pri čemer je stopnja brezposelnosti mladih krepko presegla 30 % v Španiji in Latviji. V Sloveniji je stopnja brezposelnosti mladih v obdobju 2000–2009 upadla za 2,8 odstotne točke ter v letu 2009 dosegla 13,6 % (tabela 3-5).

Tabela 3-5: Kazalniki stanja na trgu dela v EU-27, EU-15, NMS-12 in Sloveniji, 2008

Kazalec	Leto	EU-27	EU-15	NMS-12	Slovenija
Stopnja zaposlenosti (15–64 let), %	2009	64,5	66,9	61,5	67,5
	sprememba 2000–2009 (v % točkah)	2,1	1,8	2,5	4,8
Stopnja zaposlenosti (15–24 let), %	2009	34,0	38,8	28,0	35,3
	sprememba 2000–2009 (v % točkah)	– 3,7	– 3,7	– 3,7	4,1
Stopnja zaposlenosti (55–64 let), %	2009	46,4	48,5	43,8	35,6
	sprememba 2000–2009 (v % točkah)	9,4	8,7	10,2	13,3
Stopnja brezposelnosti (15–64 let), %	2009	9,0	8,4	9,6	6,0
	sprememba 2000–2009 (v % točkah)	– 0,1	1,4	– 1,9	– 1,1
Stopnja brezposelnosti (15–24 let), %	2009	20,7	20,0	21,7	13,6
	sprememba 2000–2009 (v % točkah)	2,8	5,3	– 0,4	– 2,8
Stopnja brezposelnosti (55–64 let), %	2009 <sup>1</sup>	6,3	5,7	6,9	3,6
	sprememba 2000–2009 (v % točkah) <sup>2</sup>	– 0,8	– 1,1	– 0,3	– 9,1
Stopnja dolgotrajne brezposelnosti (15–64 let), %	2009	2,8	2,5	3,1	1,8
	sprememba 2000–2009 (v % točkah)	– 1,3	– 0,2	– 2,7	– 2,3
Produktivnost dela na delovno uro (BDP v PKM), EU-15=100	2008 <sup>3</sup>	82,2	102,5	54,6	73,6
Rast produktivnost na delovno uro, 2007/2008, %	2008 <sup>3</sup>	0,2	– 0,5	1,0	– 1,2
Stopnja tveganja revščine pred socialnimi transferji (18–64 let)	2008	23,2	24,1	22,1	20,6
Stopnja tveganja revščine po socialnih transferjih (18–64 let)	2008	13,8	13,6	14,0	10,5
Davčni primež (samska oseba s 67% povprečne plače, 0 otrok)	2008	36,5	38,1	34,4	40,3

Opombe:

<sup>1</sup> Podatki niso dosegljivi za Luksemburg in Malto.

<sup>2</sup> Podatki niso dosegljivi za Litvo, Luksemburg, Madžarsko, Malto in Veliko Britanijo.

<sup>3</sup> Podatki niso dosegljivi za Bolgarijo.

Viri: Eurostat 2010; lastni prikaz.

Povprečna stopnja dolgotrajne brezposelnosti v letu 2009 v EU-27 znaša 2,8 %, kar je za 1,3 odstotne točke manj kot v letu 2000.<sup>76</sup> Od vseh brezposelnih oseb je tako kar 30,8 % brezposelnih že več kot eno leto. Najnižje stopnje dolgotrajne brezposelnosti beležijo Danska (0,5 %), Ciper (0,6 %) in Nizozemska (0,8 %), torej države, ki poznajo bolj prožne ureditve trga dela. Slovenija se po stopnji dolgotrajne brezposelnosti (1,8 %) uvršča pod povprečje EU in v zadnjih letih beleži njeno postopno upadanje.

### **3.3.2 Analiza elementov politik prožne varnosti na ravni Evropske unije**

Analiza je strukturirana v skladu z elementi politik prožne varnosti, ki jih je oblikovala Evropska komisija (2007b), in odgovarjajočimi kazalci.

#### *Prožna in zanesljiva pogodbeno določila*

Za mednarodne primerjave urejenosti delovnih razmerij in trga dela se v ekonomski literaturi pogosto uporablja indeks varovanja zaposlitve (angl. *Employment Protection Legislation Index*, v nadaljevanju EPL), ki ga je razvil OECD. Indeks EPL vsebuje 21 postavk,<sup>77</sup> ki se nanašajo na tri področja varovanja zaposlitve: (i) varovanje redno zaposlenega zoper individualno odpoved; (ii) urejenost začasnih oblik zaposlenosti; in (iii) dodatni stroški v primeru kolektivnega odpuščanja. Vrednosti indeksa se raztezajo od 0 do 6, pri čemer višja vrednost indeksa pomeni bolj togo zakonodajo na področju delovnih razmerij (OECD 2004; Kajzer 2005).<sup>78</sup>

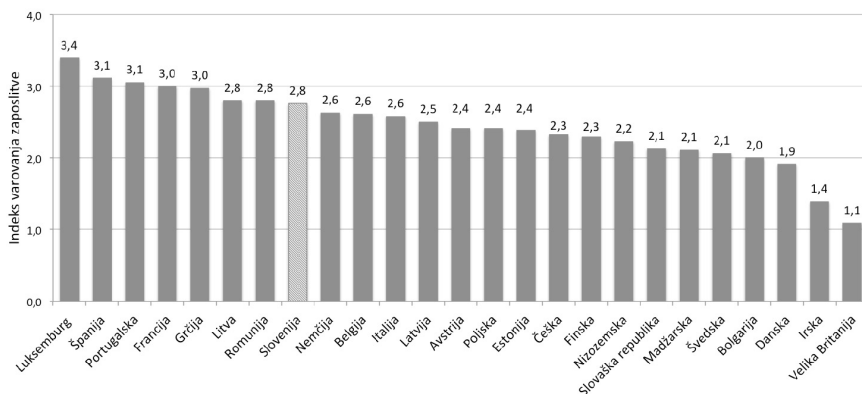
Kot kaže slika 3-5, najvišje vrednosti skupnega indeksa EPL v letu 2008 dosegajo Luksemburg (3,4), Portugalska in Španija (3,1) ter Grčija in Francija (3,0). Najbolj fleksibilne ureditve delovnih razmerij imajo Velika Britanija (1,1), Irska (1,4) ter Danska (1,9). Glede na področje varnosti zaposlitve, se v večini držav članic kaže precejšnja togost na področju ureditev varovanja skupinskih odpustov, ki je še posebej izrazita v Italiji (4,9) in Belgiji (4,1). Med NMS najbolj fleksibilno ureditev delovnih razmerij v letu 2008 kažeta Madžarska in Slovaška (2,1), sledi jima Češka (2,3).

<sup>76</sup> Stopnja dolgoročne brezposelnosti se je v obdobju 2000–2009 znižala v 20 državah članicah EU.

<sup>77</sup> V tem poročilu za leto 2008 uporabljamo OECD podatke o indeksu EPL po verziji 3. Podatki o indeksu EPL za prejšnja leta so dostopni po verziji 2, pri čemer je bil le-ta sestavljen iz 22 osnovnih delov (glej OECD.Stat 2010). Informacije o strukturi indeksa so dostopne na OECD, 2010b.

<sup>78</sup> Ena večjih pomanjkljivosti indeksa EPL je dejstvo, da vseh komponent indeksa ni mogoče natančno izmeriti (na primer odločanje sodišč v primeru sporov zaradi interpretacije utemeljenega razloga za odpoved, ocene težavnosti odpuščanja) (glej Kajzer 2005; Bertozzi in Bonoli 2009).

**Slika 3-5: Skupni indeks varovanja zaposlitve v EU, 2008**



*Opomba:*

Vrednosti indeksa EPL za Malto in Ciper niso dosegljive. Za Romunijo so podane vrednosti za leto 2006, za Bolgarijo, Litvo in Latvijo pa za leto 2004.

*Viri:* OECD.Stat 2010; Tonin 2009; Ciucă in Mladen 2009; lastni prikaz.

Pregled vrednosti indeksa EPL po treh področjih in primerjava vrednosti skupnega indeksa EPL med leti 1998 in 2008 podaja tabela 3-6.

V Sloveniji je skoraj celotno obdobje 90-ih let področje varovanja zaposlitve urejala zakonodaja sprejeta v obdobju 1989–90, ki je zagotavljala visoko varnost zaposlenih. Manjše spremembe na tem področju so nastopile s sprejetjem dopolnitev leta 1991, ki so med drugim uvedle določilo o prenehanju delovnega razmerja iz ekonomskih razlogov, znižale odpovedne roke in odpravnine ter povišale stroške postopkov za delodajalce (glej Vodopivec 1996). Temu so sledile še manjše dopolnitve v naslednjih letih, vendar ne glede na te je skupni indeks skoraj celotno obdobje 90-ih let presegal vrednost 4,0. Korak v smeri večje prožnosti so ob koncu 90-ih let prinesle spremembe ZZZPB, saj se je vrednost skupnega indeksa EPL znižala na 3,1. Kot kaže tabela 3-7, je bilo znižanje v precejšnji meri odraz legalizacije dejavnosti agencij za posredovanje dela (indeks se je znižal iz 5,5 na 0,5).

Sprejem ZDR leta 2002 je olajšal postopke za prenehanje delovnega razmerja za delavce za nedoločen čas, skrajšal odpovedne roke in znižal odpravnine, kar se je odrazilo v znižanju indeksa varovanja zaposlitve za redne delavce iz 4,0 na 2,7. Prav tako se je znižal indeks kolektivnega odpuščanja, predvsem zaradi skrajšanja postopkov. Na drugi strani se je indeks varovanja zaposlitve za določen čas povišal zaradi uvedbe omejitve celotnega trajanja pogodb za določen čas na tri leta in omejitev pri dejavnostih agencij za posredovanje dela.

Tabela 3-6: Indeks varovanja zaposlitve (EPL) v EU, 1998 in 2008

Država/ spremenljivka	Varovanje redne zaposlenosti	Urejenost začasnih oblik zaposlenosti	Kolektivno odpuščanje	Skupni indeks varovanja zaposlitve (EPL) 2008	Skupni indeks varovanja zaposlitve (EPL) 1998
Avstrija	2,2	2,3	3,3	2,4	2,4
Belgija	1,9	2,7	4,1	2,6	2,5
Česka	3,0	1,7	2,1	2,3	1,8
Danska	1,5	1,8	3,1	1,9	1,9
Finska	2,4	2,2	2,4	2,3	2,2
Francija	2,6	3,8	2,1	3,0	2,8
Nemčija	2,9	2,0	3,8	2,6	2,6
Grčija	2,3	3,5	3,3	3,0	3,5
Madžarska	1,8	2,1	2,9	2,1	1,5
Irska	1,7	0,7	2,4	1,4	1,2
Italija	1,7	2,5	4,9	2,6	3,1
Luksemburg	2,7	3,9	3,9	3,4	:
Nizozemska	2,7	1,4	3,0	2,2	2,8
Poljska	2,0	2,3	3,6	2,4	1,9
Portugalska	4,0	2,5	1,9	3,1	3,5
Slovaška	2,5	1,2	3,8	2,1	2,2
Španija	2,4	3,8	3,1	3,1	3,0
Švedska	2,7	0,7	3,8	2,1	2,5
Velika Britanija	1,2	0,3	2,9	1,1	1,0
Estonija	2,3	2,2	3,3	2,4	2,4
<b>Slovenija</b>	<b>3,0</b>	<b>2,5</b>	<b>2,9</b>	<b>2,8</b>	<b>3,1</b>
Litva <sup>2</sup>	2,9	2,4	3,6	2,8	:
Latvija <sup>2</sup>	2,3	2,1	:	2,5	:
Bolgarija <sup>2</sup>	2,1	0,9	4,1	2,0	2,8
Romunija <sup>3</sup>	2,0	2,9	4,4	2,8	:
<i>povprečje</i>	<b>2,35</b>	<b>2,19</b>	<b>3,16</b>	<b>2,42</b>	<b>2,38</b>

Opombe:

<sup>1</sup> Podatki o indeksu EPL za Malto in Ciper niso dosegljivi.<sup>2</sup> Podatki za leto 2004.<sup>3</sup> Podatki za leto 2006.

: ni podatka

Vir: OECD.Stat 2010; Tonin 2009; Ciucă in Mladen 2009; Vodopivec in dr. 2007.

Naslednja zakonodajna sprememba ZDR leta 2007 je imela le majhen učinek na skupni indeks EPL. Čeprav se je indeks kolektivnega odpuščanja občutno znižal (iz 4,8 na 2,9), sta se indeksa varovanja zaposlitve za nedoločen čas in določen čas zvišala (iz 2,7 na 3,0 in iz 2,0 na 2,5). Zvišanje indeksov je odraz zaostritve določil glede postopkov obveščanja o prenehanju zaposlitve, znižanja odpovednih rokov za nekatere skupine delavcev in omejitev pri dejavnostih agencij za posredovanje dela. Na drugi strani so spremembe ZDR povečale prožnost pogodb za določen čas (uvredba izjem k omejitvi trajanja pogodb v primeru projektne dela, razširitev možnosti za zaposlitev za določen čas (na primer zaposlitev poslovnih oseb, delo na daljavo)) in pozitivno vplivale na notranjo prožnost podjetij ter prožnost delovnega časa.

**Tabela 3-7: Indeks varovanja zaposlitve v Sloveniji, po letih**

Spremenljivka/leto	1991	1993	1994	1998	2003	2008
<b>Indeks EPL (skupni)</b>	<b>4,2</b>	<b>4,0</b>	<b>4,1</b>	<b>3,1</b>	<b>2,7</b>	<b>2,8</b>
Zaščitenost redno zaposlenega zoper individualno odpoved	3,8	3,8	4,0	4,0	2,7	3,0
<i>Težavnost postopkov</i>	5,0	5,0	5,0	5,0	3,0	4,0
<i>Odpovedni roki in odpravnine</i>	3,1	3,1	3,1	3,1	1,8	2,0
<i>Težavnost odpuščanja</i>	3,3	3,3	4,0	4,0	3,3	3,0
Urejenost začasnih oblik zaposlenosti	4,4	3,9	3,8	1,3	2,0	2,5
<i>Pogodbe za določen čas</i>	3,3	2,3	2,0	2,0	2,3	1,5
<i>Agencije za posredovanje dela</i>	5,5	5,5	5,5	0,5	1,8	3,5
Kolektivno odpuščanje	4,7	4,9	5,3	5,3	4,8	2,9

*Opombe:* V tabelo so vključena leta, v katerih je prišlo do spremembe v vrednostih indeksov. EPL indeks za leto 2008 je po OECD verziji 3, preostali podatki pa po verziji 1 (glej OECD 2010).

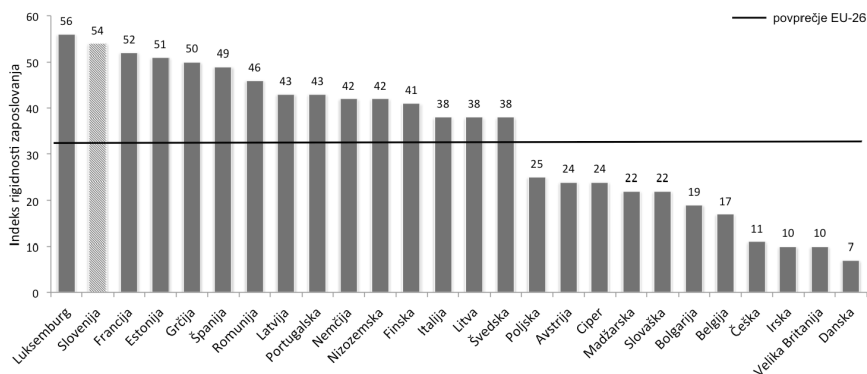
*Viri:* Vodopivec 2004; OECD.Stat 2010.

Svetovna banka je za potrebe razvrščanja držav glede na prožnost njihove delovne zakonodaje oblikovala indeks rigidnosti zaposlovanja.<sup>79</sup> Kot prikazuje slika 3-6, se z najvišjo rigidnostjo zaposlovanja spopadajo v Luksemburgu, Sloveniji, Franciji, Estoniji in Grčiji, predvsem zaradi težavnosti odpuščanja in togosti delovnega časa. Po metodologiji Svetovne banke je zakonodaja najmanj toga na Danskem, Irskem, v Veliki Britaniji ter na Češkem.<sup>80</sup>

<sup>79</sup> Indeks rigidnosti zaposlovanja predstavlja povprečje treh pod-indeksov: indeks težavnosti zaposlovanja, indeks togosti delovnega časa in indeks težavnosti odpuščanja. Vsak od pod-indeksov je sestavljen iz večih kazalcev. Vrednosti indeksov se gibljejo med 0 in 100, pri čemer višje vrednosti indeksov pomenijo večjo rigidnost ureditve (World Bank in IFC 2010).

<sup>80</sup> Na Danskem, v Veliki Britaniji in na Češkem vrednost indeksa težavnosti odpuščanja znaša 0, saj imajo omejitve odpuščanja le v primeru odpuščanja več kot 20 odvečnih delavcev. Danska prav tako beleži vrednost 0 pri indeksu težavnosti zaposlovanja, indeks pa dosega nizke vrednosti tudi v preostalih dveh državah.

**Slika 3-6: Indeks rigidnosti zaposlovanja (0–100), 2009**



*Opomba:* Vrednost indeksa rigidnosti zaposlovanja ni dosegljiva za Malto.

*Viri:* World Bank in IFC 2010; lastni prikaz.

Podrobne podatke po državah o indeksu zaposlovanja in pripadajočih podindeksih prikazuje tabela 3-8.

Tabela 3-8: Indeks rigidnosti zaposlovanja v EU, 2008

Država/ spremenljivka	Indeks težavnosti zaposlovanja (0–100) <sup>1</sup>	Indeks togosti delovnega časa (0–100) <sup>2</sup>	Indeks težavnosti odpuščanja (0–100) <sup>3</sup>	Indeks rigidnosti zaposlovanja (0–100) <sup>4</sup>
Avstrija	0	33	40	24
Belgija	11	40	0	17
Bolgarija	17	40	0	19
Ciper	33	0	40	24
Češka	33	0	0	11
Danska	0	20	0	7
Estonija	33	60	60	51
Finska	44	40	40	41
Francija	67	60	30	52
Nemčija	33	53	40	42
Grčija	44	67	40	50
Madžarska	0	67	0	22
Irska	11	0	20	10
Italija	33	40	40	38
Latvija	50	40	40	43
Litva	33	60	20	38
Luksemburg	67	60	40	56
Nizozemska	17	40	70	42
Poljska	11	33	30	25
Portugalska	33	47	50	43
Romunija	67	40	30	46
Slovaška	17	20	30	22
<b>Slovenija</b>	<b>78</b>	<b>53</b>	<b>30</b>	<b>54</b>
Španija	78	40	30	49
Švedska	33	40	40	38
Velika Britanija	11	20	0	10

*Opombe:*

<sup>1</sup> Indeks težavnosti zaposlovanja meri, (i) ali so lahko časovno omejene pogodbe uporabljene le za začasne naloge, (ii) maksimalno trajanje pogodb za določen čas in (iii) razmerje med minimalno plačo pripravnika ter prvo plačo zaposlenega glede na povprečno dodano vrednost na zaposlenega.

<sup>2</sup> Indeks togosti delovnega časa meri (i) omejitev nočnega dela, (ii) omejitev dela čez vikend, (iii) ali ima delovni teden 5,5 dni, (iv) ali se lahko delovni teden podaljša na 50 delovnih ur ali več (vključujoč nadure) za 2 meseca na leto in (v) ali plačan letni dopust znaša 21 dni letno ali manj.

<sup>3</sup> Indeks težavnosti odpuščanja meri (i) ali so tehnološki viški prepovedani kot podlaga za odpuščanje delavcev, (ii) ali mora delodajalec obvestiti tretjo stranko (kot je na primer vladna agencija ali zavod), da odpusti enega odvečnega delavca, (iii) ali mora delodajalec obvestiti tretjo stranko, da odpusti skupino več kot 20 odvečnih delavcev, (iv) ali delodajalec potrebuje odobritev tretje stranke, da odpusti enega odvečnega delavca, (v) ali delodajalec potrebuje odobritev tretje stranke, da odpusti skupino več kot 20 odvečnih delavcev, (vi) ali zakon zahteva od delodajalca, da prezaposli ali preusposobi delavca preden ga dokončno odpusti, (vii) ali se prednostna pravila nanašajo na tehnološke viške in (viii) ali se prednostna pravila nanašajo na prezaposlitev (ponovno zaposlitev).

<sup>4</sup> Indeks rigidnosti zaposlitve je povprečje treh podindeksov: indeksa težavnosti zaposlovanja, indeksa rigidnosti delovnega časa in indeksa težavnosti odpuščanja. Indeks zavzema vrednosti med 0 in 100, pri čemer višje vrednosti pomenijo bolj rigidno regulacijo.

*Viri:* World Bank in IFC 2010; lastni prikaz.

Kot delna merila prožnosti trga dela se najpogosteje uporabljajo razširjenost zaposlitev za določen čas in razširjenost zaposlitev s skrajšanim delovnim časom.<sup>81</sup>

Kot prikazuje tabela 3-9, se je v večini držav članic EU (15) delež zaposlenih za določen čas (med 15 in 64 letom starosti) v skupni zaposlenosti<sup>82</sup> v obdobju 1999–2009 povečal, pri čemer je bil porast najbolj izrazit na Poljskem (za 22 odstotnih točk). V letu 2009 je tako delež zaposlenih za določen čas med 15 in 64 letom starosti v skupni zaposlenosti segal od 1 % v Romuniji do 26,4 % na Poljskem, povprečje na ravni EU-27 pa je znašalo 10,8 %. Delež zaposlenih za določen čas je bil višji v »starih« državah članicah (13,0 %).

Višji delež zaposlenih za določen čas je značilen za države s strogo zakonodajo varovanja rednih zaposlitev (na primer Portugalska, Španija, Slovenija). Na drugi strani države z manj toga zakonodajo na področju varovanja zaposlitev (Velika Britanija, Danska, Irska) beležijo nižje stopnje zaposlitev za določen čas<sup>83</sup> (slika 3-7).

Še posebej so zaposlovanju za določen čas izpostavljeni mladi med 15 in 24 letom starosti (tabela 3-9). Povprečni delež zaposlenih mladih za določen čas v skupni zaposlenosti v EU v letu 2009 znaša 32,2 % (kar je 5 odstotnih točk več kot v letu 1999), delež pa je še višji med mladimi ženskami (36,0 %). V povprečju je delež zaposlenih mladih za določen čas višji v EU-15 (39,9 %) kot v NMS-12 (21,6 %), razlika je statistično značilna pri 5 % stopnji značilnosti.

---

<sup>81</sup> Najbolj pogoste oblike zaposlenosti so zaposlenost za nedoločen čas ali redna zaposlenost s polnim delovnim časom, zaposlenost za določen čas in zaposlenost za skrajšani delovni čas ali delna zaposlenost. Razlika med naštetimi je v času trajanja pogodbe o zaposlenosti in dolžini delovnega časa. Najbolj tipična oblika zaposlenosti je zaposlitev za nedoločen čas s polnim delovnim časom, ki v primerjavi s preostalimi nestandardnimi oblikami zaposlenosti delavcem zagotavlja več varnosti, a hkrati velja za najbolj togo obliko zaposlitve. Večjo prožnost vnašata nestandardni obliki zaposlitve za določen čas in s skrajšanim delovnim časom, vendar je stopnja varnosti tudi sorazmerno manjša. ZDR (2007) med nestandardne oblike zaposlitve prav tako uvršča začasno delo preko agencij za posredovanje dela, delo na domu (kamor sodi tudi delo na daljavo), med posebnostmi pogodb o zaposlitvi pa ureja tudi pogodbo o zaposlitvi zaradi opravljanja javnih dela in pogodbo o zaposlitvi s poslovodnimi osebami.

<sup>82</sup> Delež začasnih zaposlitev ima kot kazalec prilagodljivosti trga dela precej pomanjkljivosti, saj je visok delež zaposlitev za določen čas pogost odziv delodajalcev na rigidna pravila o odpuščanju zaposlenih povezana z visokimi stroški odpuščanja (Kajzer 2006).

<sup>83</sup> Koeficient korelacije med deležem zaposlenih za določen čas in indeksom zaščitenosti zaposlenega zoper individualno odpoved meri 0,326, vendar ni statistično značilen pri 5 % stopnji značilnosti.



**Tabela 3-9: Delež zaposlenih za določen čas v skupni zaposlenosti po starostnih skupinah, 1999 in 2009 (v %)**

Država/starostna skupina, leto	15–64 let		15–24 let	25–49 let	50–64 let
	1999	2009	2009	2009	2009
Belgija	10,2	8,2	33,2	6,8	3,3
Bolgarija	:	4,6	9,3	3,9	5,0
Češka	6,4	7,5	18,7	5,5	9,2
Danska	10,1	8,9	23,6	7,2	3,2
Nemčija	13,1	14,5	57,2	10,2	4,7
Estonija	1,9	2,5	:	2,2	:
Irska	5,1	8,5	25,0	6,4	5,1
Grčija	13,5	12,1	28,4	11,9	6,7
Španija	32,8	25,5	55,9	25,7	12,0
Francija	13,9	13,5	51,2	10,4	6,4
Italija	9,8	12,5	44,4	11,6	5,7
Ciper	10,3	13,5	18,4	15,0	6,1
Latvija	7,4	4,4	9,3	3,8	3,7
Litva	5,6	2,3	5,0	2,1	:
Luksemburg	3,4	7,2	39,3	5,3	:
Madžarska	6,1	8,4	21,4	8,2	5,6
Malta	3,9	4,7	11,0	3,8	:
Nizozemska	11,9	18,0	46,5	14,1	6,9
Avstrija	8,0	9,1	35,6	4,9	3,0
Poljska	4,6	26,4	62,0	23,6	18,4
Portugalska	18,5	22,0	53,5	21,3	10,1
Romunija	3,1	1,0	3,7	0,8	0,7
<b>Slovenija</b>	<b>10,8</b>	<b>16,2</b>	<b>66,6</b>	<b>12,5</b>	<b>6,0</b>
Slovaška	3,6	4,3	12,5	3,5	3,6
Finska	18,2	14,5	39,0	13,4	7,1
Švedska	13,8	14,9	53,4	12,0	5,8
Velika Britanija	6,7	5,5	11,9	4,5	4,2
<b>EU-27<sup>1</sup></b>					
<i>povprečje</i>	9,7	10,8	32,2	9,3	6,2
<i>standardni odklon</i>	6,5	6,8	19,5	6,5	3,6
<i>mediana</i>	8,9	8,9	30,8	7,2	5,7
<b>EU-15</b>					
<i>povprečje</i>	12,6	13,0	39,9	11,0	6,0
<i>standardni odklon</i>	7,0	5,6	13,6	6,0	2,6
<i>mediana</i>	11,9	12,5	39,3	10,4	5,8
<b>NMS-12<sup>1</sup></b>					
<i>povprečje</i>	5,8	8,0	21,6	7,1	6,5
<i>standardni odklon</i>	2,8	7,4	21,8	6,8	5,0
<i>mediana</i>	5,6	4,7	12,5	3,9	5,6

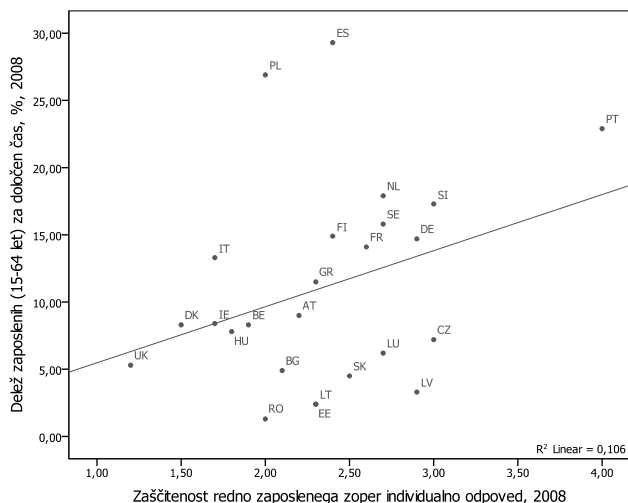
Opomba:

<sup>1</sup> Preračunani parametri ne vključujejo manjkajočih vrednosti.

: ni podatka

Viri: Eurostat 2010; lastni izračuni.

**Slika 3-7: Delež zaposlenih za določen čas ter zaščitenost redno zaposlenih zoper individualno odpoved, EU-25, 2008**



*Opomba:* Vrednosti indeksa zaščitenosti redno zaposlenega zoper individualno odpoved niso dosegljive za Malto in Ciper. Za Romunijo so podane vrednosti za leto 2006, za Bolgarijo, Litvo in Latvijo pa za leto 2004.  
: ni podatka

*Viri:* OECD.Stat 2010; Eurostat 2010; Tonin 2009; Ciucă in Mladen 2009; lastni prikaz.

Pozitiven trend se prav tako kaže na področju zaposlitev s skrajšanim delovnim časom.<sup>84</sup> V letu 2009 je delež zaposlitev s skrajšanim delovnim časom v skupni zaposlenosti v EU-27 znašal 14,5 %, kar je 1,9 odstotne točke nad povprečjem iz leta 2000. Višji delež zaposlenih s skrajšanim delovnim časom dosegajo EU-15, kar ponovno kaže na večjo prožnost trga dela v »starih« državah članicah.<sup>85</sup> Delna zaposlitev je namreč v državah EU-15 pogost način vstopa in izstopa na trg dela (Kajzer 2006). Nadpovprečno so z zaposlenostjo za skrajšani delovni čas prizadeti mladi (15–24 let), pri čemer so tej obliki zaposlitve še posebej izpostavljene mlade ženske (v letu 2009 je delež delno zaposlenih mladih žensk znašal 30,5 %, delež mladih moških pa 18,8 %).<sup>86</sup>

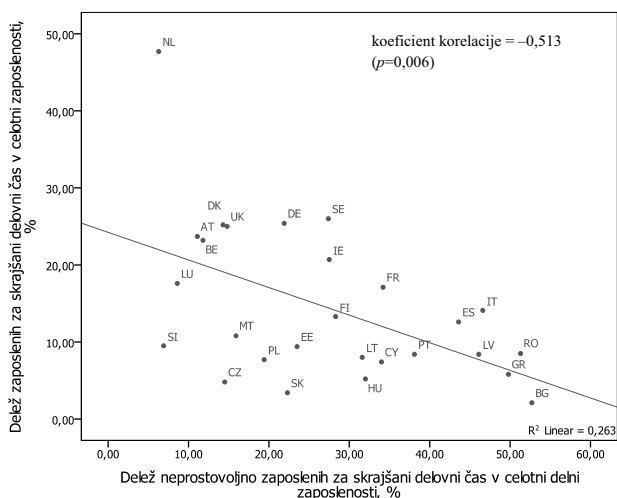
<sup>84</sup> Povečanje razširjenosti zaposlitev s skrajšanim delovnim časom povečuje prožnost trga dela na strani povpraševanja s povečevanjem možnosti prilagajanja proizvodnje in stroškov dela. Na strani ponudbe pa povečuje izbiro posameznika, ki ni pripravljen ali sposoben delati polni delovni čas, in omogoča lažje usklajevanje družinskega in poklicnega življenja (Kajzer 2006).

<sup>85</sup> Vrednost mediane deleža zaposlenih s skrajšanim delovnim časom v letu 2009 v EU-15 znaša 20,7 %, v NMS-12 pa 7,9 % (razlike med skupinami držav so statistično značilne pri 1 % stopnji značilnosti).

<sup>86</sup> Delež zaposlitev za skrajšani delovni čas ženskam omogoča večjo prožnost in vzpostavitev ravnotežja med kariero in družinskim življenjem, hkrati pa jih postavlja v neugoden položaj na trgu dela, saj ovira njihov napredek in popolno izrabo spretnosti in znanj (glej Andersen in dr. 2008).

Zaposlitev za skrajšani delovni čas je pri večini zaposlenih med 15 in 64 letom starosti prostovoljna, saj je na ravni EU-27 le 31,4 % zaposlenih neprostovoljno sklenilo pogodbo za skrajšani delovni čas. Kot prikazuje slika 3-8, najvišje stopnje delne zaposlenosti v celotni zaposlenosti beležijo skandinavske in celinske države EU, v katerih je delež neprostovoljne zaposlenosti za skrajšani delovni čas tudi najnižji.

**Slika 3-8: Delež delno zaposlenih v celotni zaposlenosti in delež oseb, ki so pogodbo za zaposlitev s skrajšanim delovnim časom, sklenili neprostovoljno, v %, 2009**



Vir: Eurostat 2010; lastni prikaz.

Slovenija se po deležu zaposlenih za določen čas uvršča krepko nad povprečje EU-27 in celo za dvakrat presega povprečje NMS-12 (tabela 3-9). Še posebej močno se je delež začasnih zaposlitev v zadnjih desetih letih povišal med mladimi (iz 38,4 % v letu 1999 na 66,6 % v letu 2009),<sup>87</sup> medtem ko pa je ta delež upadel med starejšo populacijo (55–64 let), in sicer iz 14 % v letu 2000 na 8,2 % vseh zaposlenih v letu 2009. Manj razširjene v Sloveniji so zaposlitve s skrajšanim delovnim časom, saj je delež le-teh v letu 2009 znašal 9,5 %, kar je 5 odstotnih točk pod povprečjem EU-27 (tabela 3-10).<sup>88</sup>

<sup>87</sup> V letu 2009 je Slovenija zabeležila najvišji delež začasnih zaposlitev v skupni zaposlenosti med mladimi v celotni EU.

<sup>88</sup> V obdobju 1999–2009 so se v Sloveniji močno povečevale predvsemčasne oblike zaposlitve, medtem ko je bila rast delnih oblik zaposlitve skromnejša. Po Kajzer (2006) lahko vzroke za to iščemo v visoki socialni varnosti prožnih oblik zaposlitve in v dejstvu, da so delne zaposlitve relativno drage za delodajalce. Zaposleni s skrajšanim delovnim časom so namreč po svojih pravicah skoraj izenačeni z zaposlenimi za polni delovni čas.

**Tabela 3-10: Delež zaposlenih za skrajšani delovni čas v skupni zaposlenosti po starostnih skupinah, 2000 in 2009 (v %)**

Država/ starostna skupina, leto	15–64 let		15–24 let	25–49 let	50–64 let	% neprostoVOLjne zaposlenosti (15–64 let)
	2000	2009	2009	2009	2009	2009
Belgija	20,6	23,2	23,7	21,1	29,3	11,8
Bolgarija	:	2,1	3,9	1,6	3,0	52,7
Češka	4,8	4,8	8,2	3,9	6,1	14,5
Danska	21,4	25,2	58,8	17,5	22,6	14,3
Nemčija	19,1	25,4	20,7	25,5	27,2	21,9
Estonija	6,3	9,4	17,6	7,7	10,3	23,5
Irska	16,6	20,7	35,5	17,2	24,1	27,5
Grčija	4,4	5,8	14,5	5,3	5,1	49,8
Španija	8,0	12,6	25,4	12,0	10,3	43,6
Francija	16,8	17,1	22,0	15,8	18,8	34,2
Italija	8,7	14,1	21,2	14,7	10,6	46,6
Ciper	7,6	7,4	13,9	6,4	7,7	34,0
Latvija	10,5	8,4	15,1	7,1	8,8	46,1
Litva	8,9	8,0	11,9	6,7	10,0	31,6
Luksemburg	11,2	17,6	18,4	17,2	18,7	8,6
Madžarska	3,4	5,2	7,2	4,2	7,4	32,0
Malta	6,1	10,8	13,1	9,8	11,7	15,9
Nizozemska	41,0	47,7	73,3	40,9	47,3	6,3
Avstrija	16,7	23,7	17,5	24,9	23,9	11,1
Poljska	9,3	7,7	14,3	5,3	12,1	19,4
Portugalska	8,1	8,4	11,8	6,0	13,9	38,1
Romunija	14,0	8,5	14,5	6,6	11,8	51,3
<b>Slovenija</b>	<b>5,3</b>	<b>9,5</b>	<b>36,6</b>	<b>5,5</b>	<b>11,0</b>	6,9
Slovaška	1,8	3,4	5,1	2,7	4,9	22,3
Finska	11,9	13,3	40,3	8,5	13,3	28,3
Švedska	21,8	26,0	49,3	22,0	25,4	27,4
Velika Britanija	24,4	25,0	37,5	21,0	27,9	14,8
<b>EU-27<sup>1</sup></b>						
<i>povprečje</i>	12,6	14,5	23,4	12,5	15,7	24,9
<i>standardni odklon</i>	8,6	10,1	16,8	9,2	10,0	13,9
<i>mediana</i>	9,9	10,8	17,6	8,5	11,8	23,0
<b>EU-15</b>						
<i>povprečje</i>	16,7	20,4	31,3	18,0	21,2	24,1
<i>standardni odklon</i>	9,0	10,0	17,7	8,9	10,3	13,5
<i>mediana</i>	16,7	20,7	23,7	17,2	22,6	24,5
<b>NMS-12<sup>1</sup></b>						
<i>povprečje</i>	12,6	14,5	23,4	12,5	15,7	26,0
<i>standardni odklon</i>	8,6	10,1	16,8	9,2	10,0	15,2
<i>mediana</i>	6,3	7,9	13,5	6,0	9,4	22,8

Opomba:

<sup>1</sup> Preračunani parametri ne vključujejo manjkajočih vrednosti.

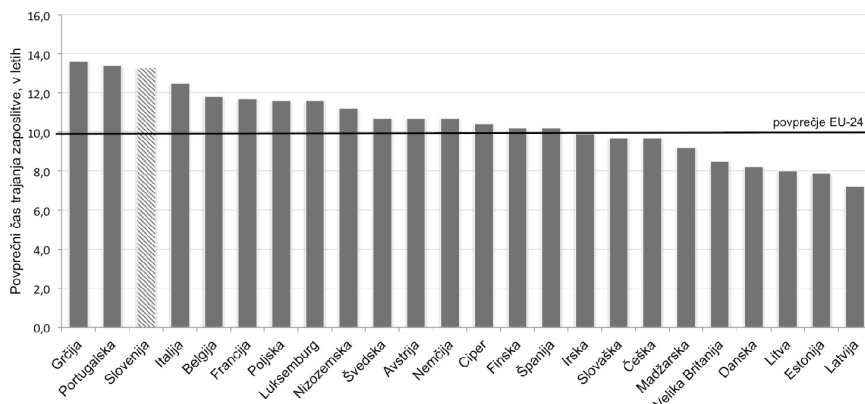
: ni podatka

Viri: Eurostat 2010; lastni izračuni.

Na ravni EU je en od petih zaposlenih med 25 in 64 letom starosti zamenjal delodajalca med leti 2005–2008, pri čemer se države močno razlikujejo v stopnjah mobilnosti delovnih mest (angl. *job mobility*). Stopnja mobilnosti delovnih mest je še posebej visoka na Švedskem in v Veliki Britaniji, kjer je v obdobju 2005–2008 delovno mesto zamenjalo 34 % oziroma 29 % zaposlenih, sledijo jima NMS, in sicer Estonija, Litva, Slovaška in Ciper (stopnja mobilnosti delovnih mest presega 20 %). Najnižjo mobilnost (pod 10 %) so na drugi strani zabeležile Portugalska, Avstrija, Poljska in Irska. Pri tem so zaposleni, ki niso zamenjali delodajalca, pri menjavi delovnega mesta ostali na enaki poklicni ravni (89 %), med tistimi, ki pa so zamenjali delodajalca, pa jih je na enaki poklicni ravni ostalo 59 %, 21 % pa jih je prešlo na višjo poklicno raven. V Sloveniji je delovno mesto v obravnavanem obdobju zamenjalo okrog 13 % zaposlenih (glej Fuller 2010).

Slika 3-9 prikazuje povprečno število let trajanja zaposlitve pri enem delodajalcu (angl. *job tenure*) v državah članicah EU. Opazimo lahko, da med stopnjo mobilnosti delovnih mest ter stabilnostjo v delovnih razmerjih obstaja obraten odnos. Namreč države, ki izkazujejo visoko stopnjo mobilnosti delovnih mest (Velika Britanija, Danska in baltske države), beležijo nizko stabilnost v delovnih razmerjih (zaposlitev pri istem delodajalcu v letu 2009 traja manj kot 8 let) in obratno. Slovenija se med državami EU po stabilnosti delovnih razmerjih uvršča v sam vrh, saj čas zaposlitve pri istem delodajalcu znaša 12 let, kar je tudi odraz togosti delovne zakonodaje. Pri tem je potrebno izpostaviti, da ne glede na porast zaposlitev za določen čas in skrajšani delovni čas ter drugih nestandardnih oblik ureditev delovnih razmerij, kazalec stabilnosti delovnih razmerij v zadnjih nekaj letih v večini držav članicah EU ostaja skorajda nespremenjen (glej tudi Andersen in dr. 2008).

**Slika 3-9: Povprečni čas trajanje zaposlitve v državah članicah EU, 2009 (v letih)**



*Opomba:* Podatki za Nemčijo in Finsko se nanašajo na leto 2005. Podatki za Bolgarijo, Romunijo in Malto niso dosegljivi.

*Vir:* Andersen in dr. 2008.

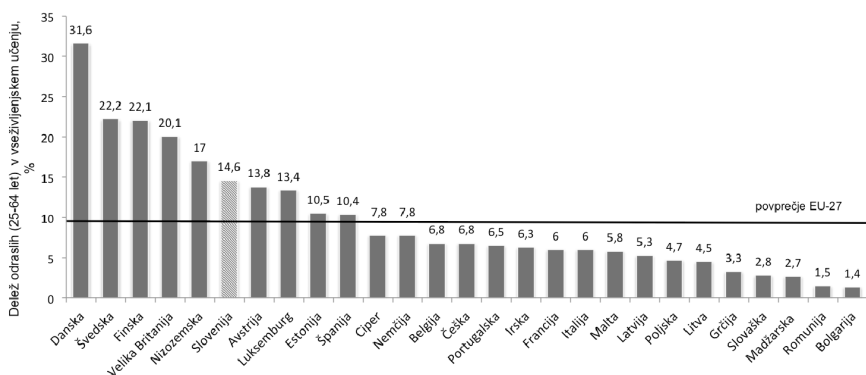
Danska in Velika Britanija prav tako beležita višjo mobilnost zaposlitve,<sup>89</sup> saj je več kot 30 % odrasle populacije v zadnjih petih letih do leta 2005 izkusilo vsaj eno obliko prehoda v zaposlitvenem statusu. Najnižjo stopnjo zaposlitvene mobilnosti je v istem obdobju zabeležila Malta (5 %), nizka stopnja pa se kaže tudi v Sloveniji (11 %). Andersen in dr. (2008) so pokazali, da imajo države članice EU, ki beležijo visoko stopnjo zaposlitvene mobilnosti, višje stopnje zaposlenosti in nižje stopnje dolgoročne brezposelnosti kot države z nižjo stopnjo zaposlitvene mobilnosti.

#### *Vseživljenjsko učenje*

Kot kaže slika 3-10, najvišje deleže udeležencev, starih med 25 in 64 let, v vseživljenjskem učenju (tj. v programih izobraževanja in usposabljanja, ki je, ali pa ni v povezavi s trenutno ali bodočo službo tistega, ki odgovarja) beležijo skandinavske države (Danska, Švedska, Finska). Deleži sodelujočih v programih izobraževanja in usposabljanja so višji med »starimi« državam članicami: povprečni delež odraslih vključenih v vseživljenjsko učenje znaša 12,9 % v EU-15 in le 5,5 % v NMS-12 (razlike med skupinama držav so statistično značilne pri 5 % stopnji značilnosti).

<sup>89</sup> Mobilnost zaposlitve (angl. *employment mobility*) je opredeljena kot stopnja prehoda iz enega zaposlitvenega statusa v drugega. Ta kazalec vključuje prehode na in iz trga dela kot tudi prehode med različnimi tipi pogodb o zaposlitvi (redna zaposlitev ali zaposlitev za določen čas in zaposlitev za polni ali skrajšani delovni čas).

**Slika 3-10: Delež udeležencev, starih med 25 in 64 let, v programih izobraževanja in usposabljanja, 2009 (v %)**



*Vir:* Eurostat 2010; lastni prikaz.

Slovenija se uvršča nad povprečje izbranih EU držav, in sicer je v letu 2009 delež udeležencev v vseživljenjskem učenju znašal 14,6 %. Sodelovanje v programih izobraževanja in usposabljanja upada po starostnih skupinah: najvišji delež udeležencev beleži starostna skupina med 25 in 34 let, najnižje pa starostna skupina med 55 in 64 letom starosti.<sup>90</sup>

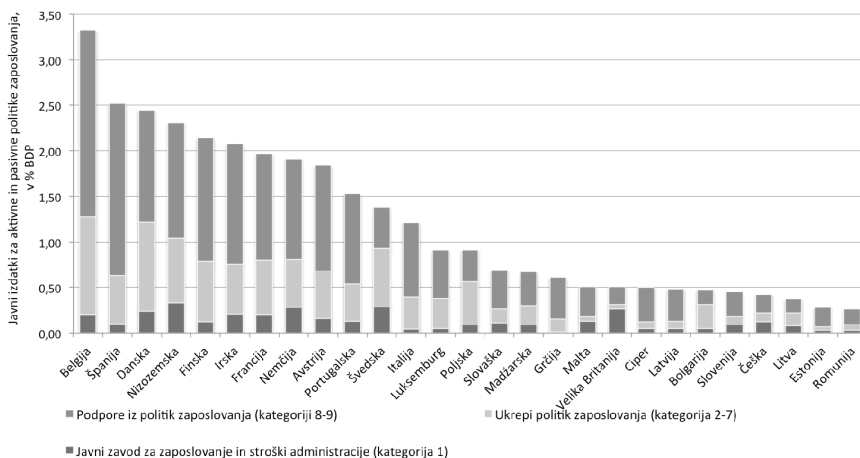
#### *Aktivna politika zaposlovanja*

Kot kaže slika 3-11, med državami z najvišjimi javnimi izdatki za politike zaposlovanja izstopajo Belgija (3,32 % BDP), Španija (2,52 % BDP), Danska (2,44 % BDP) in Nizozemska (2,31 % BDP), ki prav tako (razen Španije) beležijo najvišjo stopnjo izdatkov za aktivne politike zaposlovanja. Najnižje celotne izdatke za politike zaposlovanja beležijo v Romuniji (0,26 % BDP) in Estoniji (0,28 % BDP). Na ravni EU-27 so povprečni izdatki za politike zaposlovanje v letu 2008 znašali 1,21 % BDP, pretežni del pa je bil namenjen pasivnim politikam zaposlovanja (0,72 % BDP). Javni izdatki za politike zaposlovanja so statistično značilno višji v EU-15 v primerjavi z NMS-12.<sup>91</sup> Slovenija se po izdatkih za politike zaposlovanja (0,45 % BDP) uvršča na sam rep EU, tudi pod povprečje NMS.

<sup>90</sup> Podroben pregled vključenosti odraslih v vseživljenjskem učenju je dostopen v delovnem dokumentu Evropske komisije (2008b) z naslovom *Progress towards the Lisbon objectives in education and training: Indicators and benchmarks 2008*.

<sup>91</sup> Celotni javni izdatki za politike zaposlovanja v EU-15 so v letu 2008 znašali 1,78 % BDP, v NMS pa le 0,50 % BDP (razlika med skupinama držav je statistično značilna pri 1 % stopnji značilnosti). Razlike med skupinama držav so statistično značilne pri 5 % stopnji značilnosti tudi pri aktivnih in pasivnih politikah zaposlovanja.

**Slika 3-11: Struktura in delež javnih izdatkov za politike zaposlovanja v % BDP, 2008**



*Opombi:*

Ukrepi politik zaposlovanja (kategorija 2–7) vključujejo usposabljanje za trg dela; rotacija in delitev dela; spodbude za zaposlovanje; podporna zaposlitev in rehabilitacija; neposredno ustvarjanje delovnih mest; začetne spodbude.

Podpore iz politik zaposlovanja (kategoriji 8–9) pa se nanašajo na denarne podpore in predčasno upokojitvev.

*Viri:* Eurostat 2010; lastni izračun.

Kot prikazuje slika 3-11, večina držav članic EU pretežni del izdatkov namenja pasivnim oblikam ukrepov politik zaposlovanja (tj. kategoriji 8–9). Med ukrepi aktivne politike zaposlovanja (tj. ukrepom v kategoriji 1 in kategoriji 2–7) države članice EU v povprečju najvišji delež namenja javnim zavodom za zaposlovanje in stroškom administracije (27 %), ukrepom usposabljanja (24 %), spodbudam za zaposlovanje (20 %) ter ukrepom neposrednega ustvarjanja delovnih mest (12 %).

Pregled izdatkov po skupinah politik zaposlovanja in državah v letu 2008 prikazuje tabela 3-11.



**Tabela 3-11: Javni izdatki za aktivne in pasivne politike zaposlovanja kot % BDP, 2008 (v%)**

Država/ukrep	Javni zavod za zaposlovanje in stroški administracije	Ukrepi politik zaposlovanja <sup>1</sup> (kategorija 2–7)	Podpore iz politik zaposlovanja <sup>2</sup> (kategoriji 8–9)	Skupaj
Belgija	0,20	1,08	2,04	<b>3,32</b>
Bolgarija	0,05	0,26	0,16	<b>0,47</b>
Češka	0,12	0,10	0,20	<b>0,42</b>
Danska	0,24	0,98	1,22	<b>2,44</b>
Nemčija	0,28	0,53	1,10	<b>1,91</b>
Estonija	0,03	0,04	0,21	<b>0,28</b>
Irska	0,21	0,54	1,33	<b>2,08</b>
Grčija	0,01	0,14	0,46	<b>0,61</b>
Španija	0,10	0,53	1,89	<b>2,52</b>
Francija	0,20	0,60	1,17	<b>1,97</b>
Italija	0,04	0,36	0,81	<b>1,21</b>
Ciper	0,05	0,07	0,38	<b>0,50</b>
Latvija	0,05	0,08	0,35	<b>0,48</b>
Litva	0,08	0,14	0,15	<b>0,37</b>
Luksemburg	0,05	0,33	0,53	<b>0,91</b>
Madžarska	0,09	0,21	0,37	<b>0,67</b>
Malta	0,13	0,05	0,33	<b>0,51</b>
Nizozemska	0,33	0,71	1,27	<b>2,31</b>
Avstrija	0,16	0,52	1,16	<b>1,84</b>
Poljska	0,09	0,47	0,35	<b>0,91</b>
Portugalska	0,13	0,41	0,99	<b>1,53</b>
Romunija	0,03	0,06	0,17	<b>0,26</b>
<b>Slovenija</b>	<b>0,09</b>	<b>0,09</b>	<b>0,27</b>	<b>0,45</b>
Slovaška	0,11	0,15	0,43	<b>0,69</b>
Finska	0,12	0,67	1,35	<b>2,14</b>
Švedska	0,29	0,64	0,45	<b>1,38</b>
Velika Britanija	0,26	0,05	0,20	<b>0,51</b>
<b>EU-27</b>				
<i>povprečje</i>	<i>0,13</i>	<i>0,36</i>	<i>0,72</i>	<i><b>1,21</b></i>
<i>standardni odklon</i>	<i>0,09</i>	<i>0,29</i>	<i>0,55</i>	<i><b>0,86</b></i>
<i>mediana</i>	<i>0,11</i>	<i>0,33</i>	<i>0,45</i>	<i><b>0,91</b></i>
<b>EU-15</b>				
<i>povprečje</i>	<i>0,17</i>	<i>0,54</i>	<i>1,06</i>	<i><b>1,78</b></i>
<i>standardni odklon</i>	<i>0,10</i>	<i>0,27</i>	<i>0,52</i>	<i><b>0,77</b></i>
<i>mediana</i>	<i>0,20</i>	<i>0,53</i>	<i>1,16</i>	<i><b>1,91</b></i>
<b>NMS-12</b>				
<i>povprečje</i>	<i>0,08</i>	<i>0,14</i>	<i>0,28</i>	<i><b>0,50</b></i>
<i>standardni odklon</i>	<i>0,03</i>	<i>0,12</i>	<i>0,10</i>	<i><b>0,18</b></i>
<i>mediana</i>	<i><b>0,09</b></i>	<i><b>0,10</b></i>	<i><b>0,30</b></i>	<i><b>0,48</b></i>

Opombi:

<sup>1</sup> Ukrepi politik zaposlovanja (angl. *labour market policy measures*) se nanašajo na naslednje aktivne politike zaposlovanja: usposabljanje za trg dela; rotacija in delitev dela; spodbude za zaposlovanje; podporna zaposlitev in rehabilitacija; neposredno ustvarjanje delovnih mest; začetne spodbude.

<sup>2</sup> Pasivni ukrepi politike zaposlovanja se nanašajo na denarne podpore in predčasno upokožitev.

Viri: Eurostat 2010; lastni izračun.

Slovenija je v letu 2008 za izdatke za politike zaposlovanja namenila 0,45 % BDP, pri čemer je 60 % celotnih izdatkov namenila pasivnim ukrepom. V okviru aktivnih politik zaposlovanja je največji delež namenjen javnim zavodom za zaposlovanje in administrativnim stroškom (47 %), ukrepom neposrednega ustvarjanja delovnih mest (21 %) ter ukrepom usposabljanja (16 %). Pregled strukture izdatkov za politike zaposlovanja v Sloveniji v obdobju 1995–2008 se nahaja v spodnji tabeli (glej tudi Kajzer 2006).

**Tabela 3-12: Struktura izdatkov za aktivno politiko zaposlovanja v Sloveniji, v %, po letih**

Ukrep	1995	1999	2003	2005	2007	2008
Javni zavod za zaposlovanje in administrativni stroški	23,6	22,4	25,4	33,3	45,0	<b>47,4</b>
Usposabljanje	10,9	19,8	9,9	16,7	15,0	<b>15,8</b>
Spodbude za zaposlovanje	45,7	10,4	24,4	13,3	10,0	<b>5,3</b>
Neposredno ustvarjanje delovnih mest	6,9	35,8	26,2	26,7	30,0	<b>21,1</b>
Začetne spodbude	6,6	2,7	3,3	6,7	0,0	<b>10,5</b>
Ukrepi za invalide	6,5	8,9	11,0	3,3	:	:
<b>SKUPAJ</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

*Opomba:* Podatki za leta 1995, 1999, 2003 so povzeti po Kajzer (2006). Podatki za leta 2005, 2007 in 2008 pa so preračunani na podlagi informacij iz podatkovne baze Eurostat (2010).

*Viri:* Kajzer 2006; Eurostat 2010; lastni izračun.

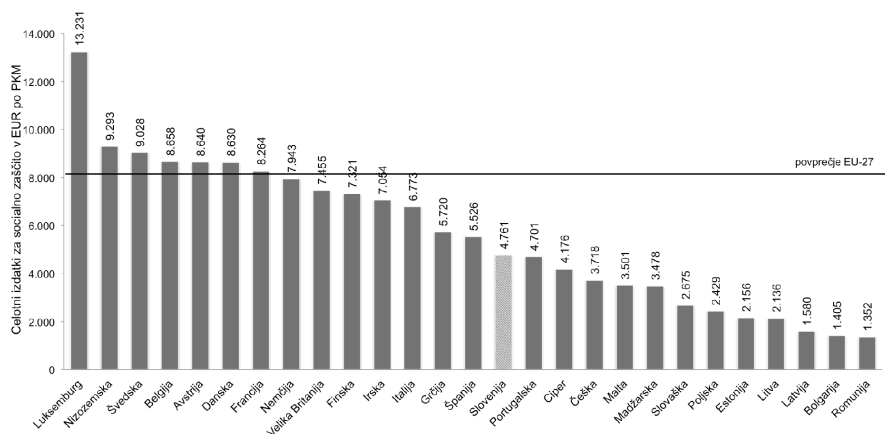
### *Sistem socialne varnosti*

V povprečju so države EU-27 za socialno zaščito v letu 2007 namenile 21,7 % BDP,<sup>92</sup> pri čemer z najvišjimi izdatki izstopajo Francija (30,5 %), Švedska (29,7 %), Belgija (29,5 %), Danska (29,5 %) in Nizozemska (28,4 %), najnižje izdatke za socialno zaščito pa imajo Latvija (11 %), Bolgarija (15,1 %) in Slovaška (16 %). Kot vidimo imajo najvišje izdatke za socialno zaščito stare države članice, in sicer povprečni izdatki za socialno zaščito v EU-15 znašajo 25,9 % BDP, medtem ko v NMS le 16,6 % BDP (razlika med skupinama držav je statistično značilna pri 1 % stopnji značilnosti). Razlike so še bolj izrazite, če pogledamo izdatke za socialno zaščito izražene v EUR po PKM na prebivalca. Kot kaže slika 3-12, največ sredstev za socialno zaščito namenjajo Luksemburg, Nizozemska in Švedska, ki močno presegajo povprečje EU-27, ki v letu 2007 znaša 5.615 EUR na prebivalca. V višini izdatkov močno prednjačijo države EU-15, saj so izdatki za socialno zaščito v povprečju za

<sup>92</sup> Največ denarja je bilo namenjenega področjem starosti (39,7 % vseh izdatkov), bolezni in zdravstvenemu varstvu (28,3 % vseh izdatkov), družini in otrokom (9,2 % vseh izdatkov) ter invalidnosti (8,3 % vseh izdatkov) (Eurostat 2010).

približno 5.000 EUR na prebivalca višji od izdatkov v NMS.<sup>93</sup> Slovenija je v letu 2007 za socialno zaščito namenila 4.761 EUR na prebivalca oziroma 21,4 % BDP.

**Slika 3-12: Izdatki za socialno zaščito na prebivalca v EUR po PKM v letu 2007**



Viri: Eurostat 2010; lastni prikaz.

Ena od mer učinkov prehoda iz trga dela v brezposelnost na dohodke gospodinjev je mera neto nadomestitvenega razmerja za brezposelnost.<sup>94</sup> V povprečju (in ne glede na tip družine) je neto nadomestitveno razmerje za brezposelne v prvih 12 mesecih nižje za tiste z višjimi dohodki v času pred brezposelnostjo, kar pomeni, da osebe z nižjimi prihodki s prehodom v brezposelnost (finančno) izgubijo manj. V povprečju, na ravni EU, osebe s 67 % povprečne plače s prehodom v brezposelnost izgubijo približno 30 % prihodkov, osebe s 150 % povprečne bruto plače pa v povprečju izgubijo 40 % oziroma 50 % prihodka.

<sup>93</sup> Povprečna raven izdatkov za socialno zaščito v letu 2007 v EU-15 znaša 7.883 EUR na prebivalca (vrednost mediane je 7.943 EUR na prebivalca), v NMS-12 pa 2.780 EUR na prebivalca (vrednost mediane je 2.552 EUR na prebivalca). Razlika med skupinama držav je statistično značilna pri 1 % stopnji značilnosti.

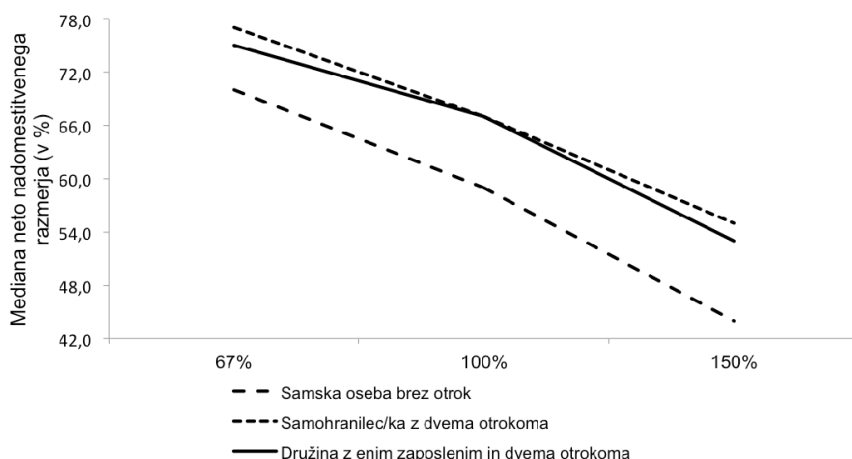
<sup>94</sup> Neto nadomestitveno razmerje za brezposelnost je definirano kot razmerje med neto prihodkom v času brez zaposlitve oziroma službe ( $y_{netA}$ ) in neto prihodkom v času zaposlitve/službe ( $y_{netB}$ ):  $NRR = y_{netA}/y_{netB}$ . Če neto nadomestitveno razmerje presega 100 %, brezposelna oseba ne bo motivirana (vsaj na kratek rok) preiti iz brezposelnosti v zaposlenost, saj so prihodki v času zaposlenosti nižji kot v času zaposlenosti oziroma (alternativno) s prehodom iz zaposlenosti v brezposelnost se prihodki povečajo in ne (kot ponavadi) znižajo (Dolenc in Vodopivec 2005c).

**Tabela 3-13: Neto nadomestitvena stopnja za brezposelnost (v prvih 12 mesecih), po tipih družin in ravneh povprečne bruto plače, 2008**

Tip družine	Samska oseba brez otrok			Samohranilec/ka z dvema otrokoma	Družina z enim zaposlenim in 2 otrokoma
Država/ % povprečne bruto plače	67%	100%	150%	67%	100%
Avstrija	55	55	42	69	67
Belgija	78	59	43	78	56
Češka	60	53	50	76	61
Danska	83	61	47	89	73
Finska	65	51	44	86	73
Francija	70	66	69	82	71
Nemčija	59	60	57	77	72
Grčija	54	40	27	67	52
Madžarska	73	59	44	83	70
Irska	42	31	23	65	59
Italija	73	60	44	76	69
Luksemburg	83	85	73	90	89
Nizozemska <sup>1</sup>	73	73	56	80	77
Poljska	66	45	31	84	46
Portugalska	78	84	84	79	78
Slovaška	62	65	67	64	61
Španija	77	61	42	76	75
Švedska	72	50	38	85	60
Velika Britanija	54	38	26	73	69
Bolgarija	74	50	33	78	55
Ciper <sup>1</sup>	59	58	61	71	74
Estonija	55	54	53	60	57
Latvija	80	83	84	75	75
Litva	77	61	41	77	63
Malta	48	36	25	70	58
Romunija	56	42	32	57	44
<b>Slovenija</b>	<b>76</b>	<b>64</b>	<b>45</b>	<b>82</b>	<b>86</b>
<b>EU-25<sup>2</sup></b>					
<i>povprečje</i>	66,8	56,5	46,6	75,9	65,6
<i>standardni odklon</i>	11,6	14,1	17,4	8,7	11,2
<i>mediana</i>	70,0	59,0	44,0	77,0	67,0
<b>EU-14<sup>2</sup></b>					
<i>povprečje</i>	67,4	57,2	47,1	78,0	68,8
<i>standardni odklon</i>	12,7	15,3	18,0	7,8	9,6
<i>mediana</i>	71,0	59,5	43,5	77,5	70,0
<b>NMS-11<sup>2</sup></b>					
<i>povprečje</i>	66,1	55,6	45,9	73,3	61,5
<i>standardni odklon</i>	11,6	14,1	17,4	8,7	11,2
<i>mediana</i>	<b>66,0</b>	<b>54,0</b>	<b>44,0</b>	<b>76,0</b>	61,0

Opombi:

<sup>1</sup> Za Ciper in Nizozemsko so podatki za leto 2007.<sup>2</sup> Preračunani parametri ne vključujejo podatkov za Nizozemsko in/ali Ciper. Viri: Eurostat 2010; lastni izračun.

**Slika 3-13: Mediana neto nadomestitvenega razmerja za brezposelne v prvih 12 mesecih v EU-25, 2008 (v %)**

Viri: OECD.Stat 2010; lastni prikaz.

Podatki kažejo, da po petih letih brezposelnosti neto nadomestitveno razmerje upada, čeprav v nekaterih državah še vedno dosega visoke stopnje. Tako v povprečju na ravni EU samske osebe, ki so prejemnice socialne pomoči in so v času zaposlitve dosegale 67 oziroma 100 % povprečne bruto plače, po petih letih izgubijo 60 % prihodka, družine z dvema otrokoma pa približno 40 % prihodka. Med države, ki dosegajo najvišja neto nadomestitvena razmerja za družine z dvema otrokoma (s prejetjem socialne pomoči), se uvrščajo pretežno skandinavske države in države Beneluksa, Nemčija, Irska in tudi Slovenija (glej OECD.Stat 2010).

Slovenska zakonodaja brezposelnim osebam, ki so izgubile zaposlitev, zagotavlja pravico do časovno omejenega denarnega nadomestila in denarne pomoči za brezposelnost (in nekaterih drugih pravic kot so pravica do zdravstvenega varstva in pokojninskega in invalidskega varstva). Osebe z dohodki pod določenim pragom so upravičene tudi do socialne pomoči. Po določilih Zakona o urejanju trga dela (ZUTD) je do prejemanja denarnega nadomestila upravičena oseba, katere delovno razmerje je pred prenehanjem trajalo vsaj devet mesecev v obdobju zadnjih 24 mesecev. Denarno nadomestilo za brezposelnost v prvih treh mesecih po nastanku brezposelnosti znaša 80 % plače pred izgubo zaposlitve, v kasnejših

mesecih (do izgube te pravice) pa 60 % plače pred izgubo zaposlitve. Denarno nadomestilo ne sme biti nižje od 350 EUR in ne višje od 1050 EUR (ZUTD 2010).<sup>95</sup>

Po neto nadomestitvenih stopnjah za brezposelnost (v prvih 12 mesecih) se Slovenija ne razlikuje močno od večine držav članic EU. Kot prikazuje tabela 3-13, je za posameznike brez vzdrževanih družinskih članov, ki so pred izgubo zaposlitve imeli povprečno plačo, neto nadomestitvena stopnja v letu 2008 znašala 64 %, višje nadomestitvene stopnje pa so bile namenjene brezposelnim z vzdrževanimi družinskimi člani, ki so z brezposelnostjo izgubili približno 15 % prihodka. Do manjše relativne izgube prihodka pri brezposelnih z vzdrževanimi družinskimi člani pride zaradi znatnih davčnih olajšav in zmanjšanja davčne osnove za vzdrževane družinske člane ter zaradi proporcionalne davčne lestvice (Vodopivec in dr. 2007).

Učinke prehoda iz brezposelnosti v zaposlenost prikazujemo s kazalcem past brezposelnosti.<sup>96</sup> Povprečna davčna obremenitev za samsko osebo brez otrok je na ravni EU v letu 2008 znašala 75 % dodatne bruto plače v zaposlitvi, kar pomeni, da je pri prehodu iz brezposelnosti v zaposlitev samska oseba povečala neto dohodke za 25 % bruto plače. Torej v povprečju je samska oseba brez otrok, ki je iz brezposelnosti prešla v zaposlitev, pri plači v višini 67 % bruto povprečne plače, za vsak dodatni evro bruto plače prejela neto dohodek v višini 0,25 EUR, preostalih 0,75 EUR pa je bilo namenjenih davkom, socialnim prispevkom in zmanjšanim socialnim transferjem na račun prejemanja bruto plače, v primerjavi z dohodki v času brezposelnosti. Na Danskem, v Luksemburgu in Latviji davčna obremenitev dosega skoraj 90 %, kar pomeni, da neto finančna spodbuda za zaposlitev znaša le 10 % prihodkov. Največje znižanje v vrednosti kazalnika so v obdobju 2001–2008 zabeležile Slovaška, Švedska, Danska in Finska (znižanje za več kot 5 odstotnih točk) kot rezultat povišanja finančnih spodbud za delo ter aktivacijskih politik zaposlovanja.<sup>97</sup> V Sloveniji je obremenitev plače pri prehodu iz brezposelnosti v zaposlenost za samske osebe s 67 % povprečne plače v letu 2008 znašala 83,0 %. Kombinacija nadomestil in relativno visokega davčnega primeža samskim osebam z nizkimi prihodki tako zmanjšuje finančno motivacijo za zaposlitev na delovnem mestu, ki prinaša nizke prihodke (OECD 2009e). Kot kaže tabela 3-14, predstavlja

<sup>95</sup> Pregled višine in trajan nadomestil za brezposelnost in pogojev za njihovo pridobitev je dosegljiv v OECD (2007b).

<sup>96</sup> Kazalnik "past brezposelnosti" prikazuje, kolikšna je razlika v neto dohodkih osebe pri prehodu iz brezposelnosti v zaposlenost, zaradi višjih davkov in socialnih prispevkov ter nižjih pripadajočih socialnih transferjev v zaposlitvi, glede na dohodke in višje pripadajoče socialne transferje med brezposelnostjo (SURS 2010b).

Past brezposelnosti (%) =  $\left( \frac{1 - ((\text{neto dohodki iz zaposlitve}) - (\text{neto dohodki med brezposelnostjo}))}{\text{bruto plača}} \right) \times 100$

<sup>97</sup> Podroben pregled ukrepov po državah se nahaja v Carone in dr. (2009).

past brezposelnosti problem v večini držav članic EU, še posebej pa v tistih, ki imajo dobro razvite sisteme nadomestil in podpor v času brezposelnosti (angl. *out-of-work*).<sup>98</sup>

Tabela 3-14 prav tako prikazuje kazalnik past nizkih plač<sup>99</sup> (merjena z mejno stopnjo efektivne davčne obdavčitve ob prehodu iz 33 % na 67 % povprečne bruto plače). V povprečju je na ravni EU v letu 2008 davčna obremenitev plače za samsko osebo brez otrok znašala 42,8 % dodatne bruto plače ob prehodu na bolje plačano delovno mesto, pri čemer je davčna obremenitev v povprečju višja v EU-15 kot v NMS (razlike so statično značilne pri 5 % stopnji značilnosti), kjer je znašala 34,3 %. Najvišje davčne obremenitve za samsko osebo brez otrok imata Nizozemska (84 %) in Danska (79 %). V Sloveniji je davčna obremenitev plače za samsko osebo brez otrok v letu 2008 znašala 53 % (za par z dvema otrokoma in enim zaposlenim pa 68 %), kar je 2 odstotni točki manj kot leto poprej. V letu 2008 je tako samska oseba ob prehodu na bolje plačano delovno mesto za vsak dodatni EUR bruto plače povečala neto dohodke za 0,47 EUR, ostalih 0,53 EUR pa je izgubila na račun povečanja davkov in socialnih prispevkov in zmanjšanih socialnih transferjev.

Davčna obremenitev prav tako omejuje spodbude za delo med prejemniki socialne pomoči. V večini držav lahko namreč brezposelne osebe, ki iščejo delo in niso upravičene do nadomestil za brezposelnost, ali so jim ta prenehala, prejmejo socialno pomoč (to predvsem velja za družine z nizkimi prihodki z enim ali obema brezposelnima staršema). Pojav, ko prejemniki socialne pomoči preidejo v zaposlenost, merimo s pastjo neaktivnosti. Tabela 3-14 prikazuje past neaktivnosti za samske osebe brez otrok s 67 % povprečne bruto plače. V povprečju past neaktivnosti na ravni EU znaša 56 %, pri tem pa najbolj izstopajo Danska (88 %) in Nizozemska (84 %).

<sup>98</sup> Vodopivec in dr. (2007) pokažejo, da je finančni učinek ponovne polne zaposlenosti majhen pri osebah z relativno nizkimi dohodki pred nastopom brezposelnosti, z nizkimi potencialnimi dohodki ob ponovni zaposlitvi in/ali z vzdrževanimi družinskimi člani (past brezposelnosti je pri njih največja). Podoben učinek se kaže tudi pri brezposelnih, ki so pred nastankom brezposelnosti zaslužili relativno visoko plačo, pri ponovni zaposlitvi pa ne morejo več pričakovati tako visokega dohodka iz dela.

<sup>99</sup> Kazalnik "past nizkih plač" prikazuje razmerje v neto dohodkih zaposlene osebe pri prehodu na višje plačano delovno mesto (s 33 % na 67 % povprečne bruto plače), zaradi višjih davkov in socialnih prispevkov ter nižjih pripadajočih socialnih transferjev, glede na prejšnje nižje dohodke, posledično nižje davke in socialne prispevke in višje pripadajoče socialne transferje (SURS 2010).

$$\text{Past nizkih plač (\%)} = \left( 1 - \frac{\text{razlika v neto dohodkih (prehod s 33\% na 67\%)}}{\text{razlika v bruto plači (prehod s 33\% na 67\%)}} \right) \times 100$$

Tabela 3-14: Kazalniki spodbudb za delo, 2008, 2007 (v %)

Država/ kazalnik, leto	Past brezposelnosti <sup>1</sup>		Past nizkih plač <sup>2</sup>		Past neaktivnosti <sup>3</sup>	
	2008	Sprememba 2001 □ 2008	2008	Sprememba 2001 □ 2008	2007	Sprememba 2001 □ 2007
Belgija	85	-1,0	59	3,0	66	0,0
Bolgarija	80	4,8	22	0,2	:	:
Češka	68	1,0	41	2,0	66	4,0
Danska	89	-3,0	79	-5,0	88	-2,0
Nemčija	74	-1,0	56	3,0	66	0,0
Estonija	63	14,8	23	-3,0	41	0,0
Irska	74	4,0	50	10,0	79	6,0
Grčija	61	5,0	24	5,0	19	2,0
Španija	80	0,0	21	-3,0	44	2,0
Francija	78	-3,0	47	6,0	44	-20,0
Italija	80	20,0	37	6,0	22	2,0
Ciper	:	:	:	:	56	0,0
Latvija	85	-1,8	32	0,3	49	0,0
Litva	81	19,7	27	-9,0	38	0,0
Luksemburg	86	-1,0	52	5,0	68	0,0
Madžarska	80	9,0	39	-3,0	46	-5,0
Malta	58	-1,6	19	3,5	62	0,0
Nizozemska	82	3,0	84	19,0	84	4,0
Avstrija	68	1,0	41	6,0	64	-3,0
Poljska	75	-7,0	62	-3,0	56	-4,0
Portugalska	82	1,0	23	2,0	37	0,0
Romunija	:	:	:	:	:	:
<b>Slovenija</b>	<b>83</b>	<b>0,4</b>	<b>53</b>	<b>13,9</b>	<b>63</b>	<b>0,0</b>
Slovaška	44	-29,0	25	-11,0	28	-52,0
Finska	74	-6,0	56	0,0	73	-4,0
Švedska	79	-8,0	45	-15,0	73	-7,0
Velika Britanija	65	-3,0	52	-6,0	68	-1,0
<b>EU-27<sup>4</sup></b>						
<i>povprečje</i>	<i>75,0</i>	<i>0,7</i>	<i>42,8</i>	<i>1,1</i>	<i>56,0</i>	<i>-3,1</i>
<i>standardni odklon</i>	<i>10,5</i>	<i>9,6</i>	<i>17,9</i>	<i>7,5</i>	<i>18,6</i>	<i>11,3</i>
<i>mediana</i>	<i>79,0</i>	<i>0,0</i>	<i>41,0</i>	<i>2,0</i>	<i>62,0</i>	<i>0,0</i>
<b>EU-15</b>						
<i>povprečje</i>	<i>77,1</i>	<i>0,5</i>	<i>48,4</i>	<i>2,4</i>	<i>59,7</i>	<i>-1,4</i>
<i>standardni odklon</i>	<i>7,9</i>	<i>6,4</i>	<i>18,2</i>	<i>7,8</i>	<i>21,4</i>	<i>6,1</i>
<i>mediana</i>	<i>79,0</i>	<i>-1,0</i>	<i>50,0</i>	<i>3,0</i>	<i>66,0</i>	<i>0,0</i>
<b>NMS-12<sup>4</sup></b>						
<i>povprečje</i>	<i>71,7</i>	<i>1,0</i>	<i>34,3</i>	<i>-0,9</i>	<i>50,5</i>	<i>-5,7</i>
<i>standardni odklon</i>	<i>13,3</i>	<i>13,4</i>	<i>14,3</i>	<i>6,9</i>	<i>12,3</i>	<i>16,5</i>
<i>mediana</i>	<i>77,5</i>	<i>0,5</i>	<i>29,5</i>	<i>-1,4</i>	<i>52,5</i>	<i>0,0</i>

Opombe:

<sup>1</sup> Kazalnik past brezposelnosti prikazuje, kolikšno je razmerje med neto in bruto dohodki osebe pri prehodu iz brezposelnosti v zaposlenost, zaradi višjih davkov in socialnih prispevkov ter nižjih pripadajočih socialnih transferjev v zaposlitvi, glede na dohodke in višje pripadajoče socialne transferje med brezposelnostjo. Kazalec je izračunan za samske osebe brez otrok s 67% povprečne bruto plače.

<sup>2</sup> Kazalnik past nizkih plač prikazuje razmerje med neto in bruto dohodki zaposlene osebe pri prehodu na višje plačano delovno mesto (s 33 % bruto plače povprečne zaposlene osebe na 67 % bruto plače povprečne zaposlene osebe), zaradi višjih davkov in socialnih prispevkov ter nižjih pripadajočih socialnih transferjev, glede na prejšnje nižje dohodke, posledično nižje davke in socialne prispevke in višje pripadajoče socialne transferje.

<sup>3</sup> Mejna davčna stopnja za prehod v redno zaposlenost s 67% povprečne bruto plače za brezposelno osebo, ki ni upravičena do prejemanja nadomestil za brezposelnost oziroma so nadomestila prenehala.

<sup>4</sup> Preračunani parametri ne vsebujejo manjkajočih držav.

: ni podatka

Viri: Eurostat 2010; Carone in dr. 2009; lastni izračun.



Iz zadnjih dosegljivih podatkov v Carone in dr. (2009) izhaja, da so pasti neaktivnosti posebej izrazite za družine z enim zaposlenim (z ali brez otrok) z najnižjimi prihodki. V nekaterih državah je za družine z enim zaposlenim s 67 % povprečne bruto plače in dvema otrokoma neto prihodek v obdobju brezposelnosti in v obdobju zaposlenosti skoraj enak (mera pasti neaktivnosti presega 90 % v sedmih državah EU). Visoke vrednosti dosegamo tudi v Sloveniji, in sicer mera pasti neaktivnosti v letu 2007 za samske osebe s 33 % povprečne bruto plače brez otrok znaša 78 %, za tiste s 67 % povprečne bruto plače pa 63 %. Za samske osebe z dvema otrokoma in družine z enim zaposlenim ter dvema otrokoma mera pasti neaktivnosti pri nižjih ravneh povprečne plače (od 33 % do 67 %) presega 80 %. V obdobju 2001–2007 prihaja do upada v vrednostih mer pasti neaktivnosti, predvsem zaradi sprememb v shemah socialnih pomoči ter sprememb v stanovanjskih podporah (glej Carone in dr. 2009).

### **3.3.3 Analiza sistemov prožne varnosti v EU**

#### *Značilnosti sistemov prožne varnosti*

Po vzoru analize, ki jo je pripravila Evropska komisija (2007b), smo z uporabo hierarhične metode razvrščanja države članice EU razvrstili v skupine glede na njihove podobnosti v prožnosti in varnosti na trgu dela.<sup>100</sup>

Kot kaže slika 3-14, se države članice EU (EU-25) razvrstijo v pet skupin sistemov prožne varnosti. V nadaljevanju na kratko obravnavamo značilnosti vsake od petih skupin, kazalci prožnosti in varnosti po skupinah pa prikazuje tabela 3-15.<sup>101</sup>

Za prvo skupino držav, ki jo tvorijo Belgija, Francija, Nemčija in Avstrija (torej celinske države), je značilna srednja raven prožnosti v delovnih razmerjih (vsi trije indeksi se gibljejo ob povprečnih vrednostih EU-25) ter varnosti. Deleža zaposlenih za določen čas in s skrajšanim delovnim časom presegata povprečni vrednosti na ravni EU, vendar ju lahko v primerjavi z ostalimi skupinami opredelimo kot sredinski vrednosti. V povprečju skupina beleži druge najvišje izdatke za aktivne politike zaposlovanja (0,9 % BDP) ter najvišje celotne izdatke za socialno zaščito (28,9 %).

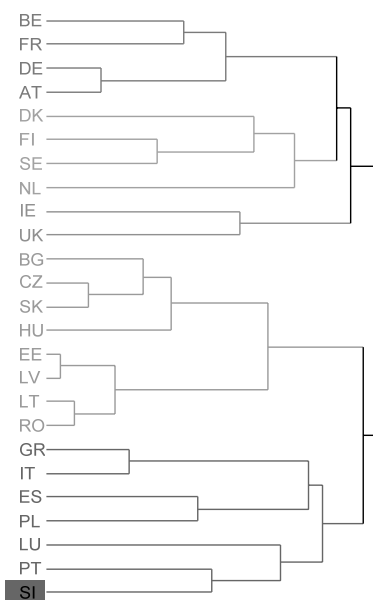
Skandinavske države (Danska, Švedska in Finska) in Nizozemska tvorijo drugo skupino držav. V primerjavi s prvo skupino imajo te države bolj prožen sistem varovanja zaposlitve (indeks EPL znaša 2,1 in je drugi najnižji med obravnavanimi skupinami), prav tako pa dosegajo najvišji delež zaposlenih s skrajšanim delovnim časom (27,3 %) med obravnavanimi

<sup>100</sup> Uporabljena metodologija in spremenljivke so predstavljene v poglavju 4.2.

<sup>101</sup> Raven prožnosti in raven varnosti smo določili po vzoru analize Evropske komisije (2007b).

skupinami. Na področju varnosti zaposlenih, države iz skupine v povprečju namenajo druge najvišje celotne izdatke za socialno zaščito (28,1 % BDP) ter najvišje izdatke za aktivne politike zaposlovanja (1,0 % BDP), hkrati pa imajo tudi najvišji delež odraslih v izobraževanju in usposabljanju (23,1 %). Visoko varnost potrjujejo tudi kazalniki neto nadomestitvena stopnja, past brezposelnosti in past nizkih plač, saj skupina pri vseh treh dosegata najvišje vrednosti. Drugo skupino držav lahko torej označimo kot sistem s srednjo do visoko ravno prožnosti in visoko (najvišjo med obravnavanimi skupinami) ravno varnosti.

**Slika 3-14: Dendrogram (hierarhična metoda razvrščanja), 2008**



*Vir: lastni prikaz.*

V tretjo skupino smo razvrstili Irsko in Veliko Britanijo, državi z anglo-saksonskim oziroma liberalnim sistemom. Zanju je značilna najbolj prožna ureditev trga dela (vrednosti indeksa EPL so najnižje), čeprav je povprečni delež zaposlenih za določen čas zelo nizek (6,9 %). Državi beležita povprečno stopnjo celotnih izdatkov za socialno zaščito na ravni EU (drugo najnižjo med obravnavanimi skupinami), hkrati pa imata drugi najvišji delež odraslih v vseživljenjskem učenju. Da je za državi značilna nizka varnost zaposlitve, priča tudi vrednost neto nadomestitvene stopnje.

Četrto, najobsežnejšo, skupino držav tvorijo države vzhodne Evrope in baltske države (torej NMS), za katere je značilen srednje rigiden sistem prožnosti (vrednosti indeksov EPL so blizu povprečnim vrednostim na ravni EU-25). Ne glede na to, skupina beleži najnižja deleža zaposlenih za določen čas in za skrajšani delovni čas (4,2 % oziroma 5 %). NMS, združene v četrto skupino, se prav tako soočajo z najnižjo varnostjo na trgu dela. Celotni izdatki za socialno zaščito znašajo le 15,3 % BDP, kar je 7 odstotnih točk pod povprečjem EU-25. Prav tako nizki so izdatki za aktivne politike zaposlovanja.

Zadnja, peta skupina združuje mediteranske države (Grčijo, Španijo, Italijo in Portugalsko) skupaj s Slovenijo, Luksemburgom in Poljsko. Za to skupino držav je značilen najbolj tog sistem prožnosti v delovnih razmerjih, saj so vrednosti skupnega indeksa EPL (2,9), indeksa varovanja zaposlitev redno zaposlenih pred odpuščanjem (2,6) ter indeksa urejenosti začasnih oblik zaposlenosti (3,0) v povprečju najvišji. Kljub togosti v ureditvi začasnih oblik zaposlitev, je delež zaposlenih za določen čas v tej skupini najvišji (18,2 %). Izdatki za socialno zaščito in aktivne politike zaposlovanja dosegajo povprečje EU-25, medtem ko je delež odraslih, ki se vseživljenjsko izobražuje nizek (7,4 %).

Izdatki, ki so v deležu BDP namenjeni za socialno zaščito, so v tej skupini srednji, vendar nad povprečjem proučevanih držav. Enako velja za izdatke za aktivne politike dela. Delež prebivalcev, ki se vseživljenjsko izobražujejo, je nizek, kar kaže na nizko odgovornost posameznika za zagotavljanje lastne varnosti na trgu dela. Davčna obremenitev znotraj stroškov dela je v tej skupini srednja, 36,2-odstotna. To skupino držav lahko torej opredelimo kot skupino z nizko prožnostjo in srednje do nizko varnostjo na trgu dela.

Tabela 3-15: Povprečne vrednosti spremenljivk prožnosti in varnosti po skupinah držav (podatki v oklepajih so za Slovenijo)

Kazalec/skupina držav	BE, DE, FR, AT	DK, FI, NL, SE	IE, UK	BG, CZ, EE, LV, LT, HU, RO, SK	GR, ES, IT, LU, PL, PT, SI	EU-25
Indeks varovanja zaposlitve (EPL, skupni), 2008	2,7	2,1	1,3	2,5	2,9 (2,8)	2,5
Varovanje redno zaposlenega zoper individualno odpoved, 2008	2,4	2,3	1,5	2,4	2,6 (3,0)	2,3
Urejenost začasnih oblik zaposlenosti, 2008	2,7	1,5	0,5	1,9	3,0 (2,5)	2,2
Delež zaposlenih (15–64 let) za določen čas, % 2008	12,5	14,2	6,9	4,2	18,2 (17,3)	8,4
Delež zaposlenih (15–64 let) za skrajšani delovni čas, %, 2008	21,8	27,3	21,2	5,0	10,5 (8,1)	11,8
Izdatki za aktivne politike zaposlovanja (kategorija 1–7) v % BDP, 2008	0,9	1,0	0,5	0,2	0,4 (0,2)	0,5
Delež odraslih (25–64 let) v izobraževanju in usposabljanju, % 2008	8,5	23,1	13,5	4,8	7,4 (13,9)	9,8
Celotni izdatki za socialno zaščito, v % BDP, 2007	28,9	28,1	22,1	15,3	22,2 (21,4)	22,0
Izdatki za brezposelnost, v % BDP, 2007	2,0	1,5	1,0	0,4	1,0 (0,5)	1,0
Izdatki za bolezni in zdravstveno varstvo, v % BDP, 2007	7,8	7,3	7,4	4,4	6,0 (6,7)	6,1
Izdatki za invalidnost, v % BDP, 2007	2,0	3,6	1,7	1,3	1,7 (1,6)	1,9
Neto nadomestveno razmerje za brezposelne v prvem letu (samska oseba s 67 % PP, 0 otrok), 2008	65,5	73,3	48,0	67,1	72,4 (76,0)	67,8
Neto nadomestveno razmerje za brezposelne več kot 60 mesecev s socialno pomočjo (samska oseba s 67 % PP, 0 otrok), 2008	53,3	61,5	55,0	28,0	36,7 (44,4)	42,0
Past brezposelnosti, %, 2008	76,3	81,0	69,5	71,5	78,1 (83,0)	75,5
Past nizkih plač, %, 2008	50,8	66,0	51,0	29,9 <sup>1</sup>	38,9 (53,0)	43,8
<b>Raven prožnosti</b>	srednja	srednja do visoka	visoka	nizka do srednja	nizka	
<b>Raven varnosti</b>	srednja do visoka	visoka	nizka do srednja	nizka	nizka do srednja	

Opomba:

<sup>1</sup> Povprečna vrednost ne vsebuje podatka za Romunijo.

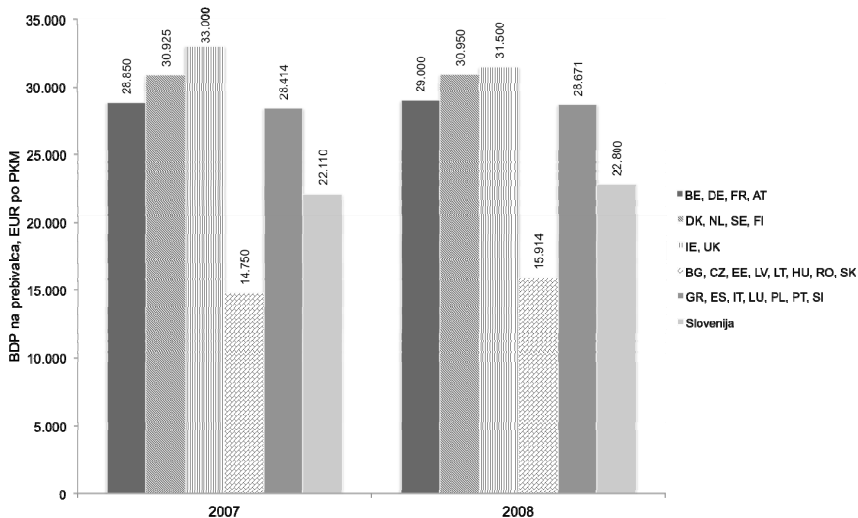
Vir: OECD.Stat. 2010, Eurostat 2010; lastni izračuni.

*Makroekonomske značilnosti sistemov prožne varnosti*

Na podlagi razvrstitve držav glede na podobnost v prožnosti in varnosti na trgu dela, smo preverili, ali med skupinami držav obstajajo tudi razlike v ekonomskih značilnostih. Pregled povprečnih vrednosti makroekonomskih spremenljivk se nahaja v tabela 3-16.

Slika 3-15 prikazuje BDP po kupni moči na prebivalca po skupinah držav EU in Sloveniji v letih 2007 in 2008. Najvišji povprečni BDP na prebivalca izkazuje skupini skandinavskih in anglo-saksonskih držav (30.950 oziroma 31.500 EUR v letu 2008), torej skupini, ki izkazujejo najbolj prožne oblike ureditve trga dela, hkrati pa si nasprotujeta v ravni varnosti na trgu dela. Najnižjo raven BDP na prebivalca v povprečju beležijo NMS (skupina 4), saj je le-ta v letu 2008 znašal 15.914 EUR po PKM. Za to skupino držav je značilen srednje do nizko rigiden sistem prožnosti in najnižja raven varnosti med obravnavanimi skupinami.<sup>102</sup> Slovenija je v letih 2007 in 2008 dosegala nižji BDP na prebivalca kot je povprečje skupine, v katero je razvrščena.

**Slika 3-15: BDP na prebivalca v skupinah držav EU (povprečje) in v Sloveniji v letih 2007 in 2008, v EUR po PKM**



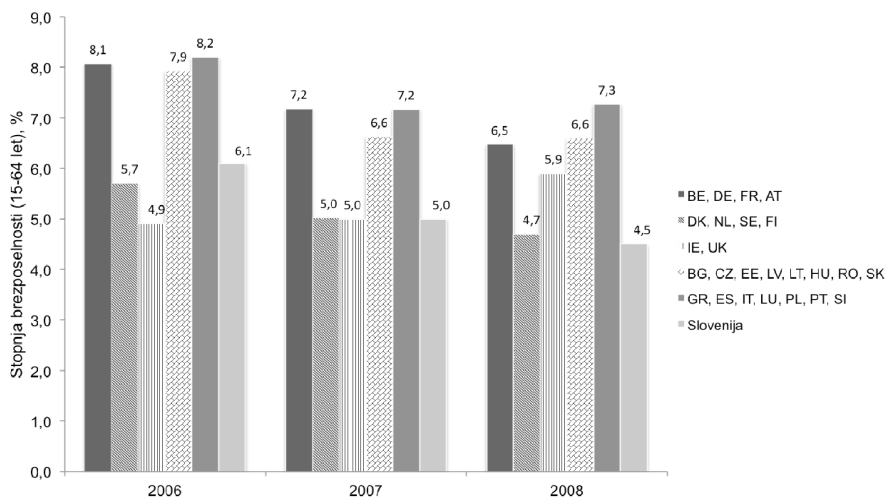
Vir: Eurostat 2010; lastni prikaz.

<sup>102</sup> Razlike med variancami vseh petih skupin so v letu 2007 statistično značilne pri 5 % stopnji značilnosti.

Do razlik med skupinami držav prav tako prihaja v produktivnosti dela. Kot prikazuje tabela 3-14, se v letu 2008 kaže trend višje produktivnosti v državah z bolj prožnimi ureditvami trga dela, medtem ko je produktivnost dela tudi do dvakrat nižja v državah vzhodne Evrope in Baltika.<sup>103</sup>

Skupine držav, ki smo v prejšnjem podpoglavju označili kot države z bolj prožnim trgom dela, prav tako beležijo višje stopnje zaposlenosti. Najvišjo stopnjo zaposlenosti v letu 2008 beležijo skandinavske države (75,2 %), in sicer tudi do 12 odstotnih točk nad povprečjem skupin držav s togimi ureditvami na trgi dela (skupini 4 in 5).<sup>104</sup> Slika 3-16 kaže stopnje brezposelnosti v preučevanih skupinah držav EU. Skupine skandinavskih in anglo-saksonskih držav izkazuje nižje stopnje brezposelnosti v primerjavi z ostalimi skupinami. Najvišje stopnje brezposelnosti beležijo mediteranske države skupaj s Slovenijo, Luksemburgom in Poljsko.<sup>105</sup> Še bolj izrazite so razlike v stopnjah dolgotrajne brezposelnosti (tabela 3-16).

**Slika 3-16: Stopnje brezposelnosti po skupinah držav v obdobju 2006–2008, v %**



*Vir:* Eurostat 2010; lastni prikaz.

<sup>103</sup> Razlike med variancami vseh petih skupin so statistično značilne pri 5 % stopnji značilnosti. Skupina, ki vključuje NMS, se v produktivnosti dela statistično značilno (5 % stopnja značilnosti) razlikuje s skupino celinskih držav, skandinavijskih držav ter Veliko Britanijo in Irsko.

<sup>104</sup> Razlike med variancami vseh petih skupin v letu 2008 so statistično značilne pri 5 % stopnji značilnosti. Rezultati analize variance (pri 5 % stopnji značilnosti) so prav tako pokazali na obstoj statistično značilnih razlik v stopnji zaposlenosti med skupinami vzhodnoevropskih in skandinavijskih držav ter med skupinami mediteranskih (skupaj s Slovenijo, Luksemburgom in Poljsko) in skandinavijskih držav.

<sup>105</sup> Razlike v stopnjah brezposelnosti med skupinami držav niso statistično značilne pri 5 % stopnji značilnosti.

Tabela 3-16: Povprečne vrednosti makroekonomskih spremenljivk po skupinah držav (podatki v oklepajih so za Slovenijo)

Kazalec/skupina držav	BE, DE, FR, AT	DK, FI, NL, SE	IE, UK	BG, CZ, EE, LV, LT, HU, RO, SK	GR, ES, IT, LU, PL, PT, SI	EU-25
Stopnja zaposlenosti, 15–64 let, %, 2008	67,5	75,2	69,6	63,9	63,5 (68,6)	66,6
Stopnja brezposelnosti, 15–64 let, %, 2008	6,5	4,7	5,9	6,6	7,3 (4,5)	6,4
Stopnja dolgotrajne brezposelnosti, %, 2008	2,7	0,9	1,6	2,8	2,6 (1,9)	2,3
BDP na prebivalca, v EUR po PKM, 2008	29.000	30.950	31.500	15.914	28.671 (22.800)	25.621
Produktivnost dela na delovno uro, BDP po PKM, EU-15=100	110,9	104,2	101,1	49,4 <sup>1</sup>	84,7 (73,6)	83,4 <sup>1</sup>
Produktivnost dela, BDP na delovno uro, USD, 2008 – ocena Conference Board-a	55,4	51,6	51,0	23,3	41,0 (32,6)	40,1
Davčni primež, samška oseba s 67 % povprečne plače brez otrok, %, 2008	46,9	40,4	22,9	39,6	36,6 (40,3)	38,7

Opomba:

<sup>1</sup> Povprečna vrednost ne vsebuje podatka za Bolgarijo.

Vir: Eurostat 2010; The Conference Board 2010; lastni izračuni.

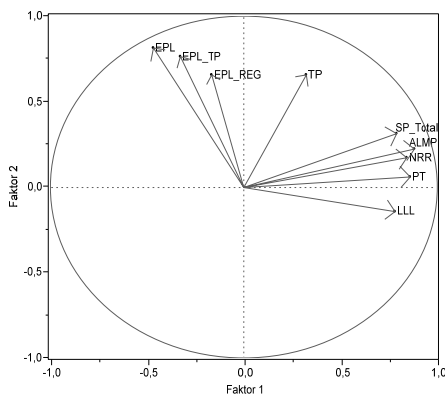
### 3.3.4 Prožna varnost in produktivnost

Kot je razvidno iz preproste empirične analize makroekonomske uspešnosti režimov prožne varnosti (glej podpoglavje 4.3.2), so države, ki dosegajo visoko raven prožne varnosti na trgu dela, tudi najbolj gospodarsko uspešne. Prožen trg dela namreč podjetjem omogoča večjo prilagodljivost pri odzivanju na spreminjajoče se razmere na trgu. Ob hkratnem zagotavljanju varnosti na trgu dela (v smislu stabilnosti zaposlitvenih odnosov z dobro usposobljenimi delavci) lahko podjetja tako izboljšajo svojo produktivnost in tržni položaj. Vzemimo kot primer uvedbo sistema zavarovanja za brezposelnost na podlagi varčevalnih računov.<sup>106</sup> Vodopivec (2008) pravi, da bi uvedba slednjega povečala prilagodljivost podjetij, ki bi lahko v spremenjenih pogojih dostopala do boljših tehnologij in s tem povišala raven inoviranja, kar bi vodilo do večje produktivnosti. Na strani zaposlenih pa bi se povečala možnost dislokacije. Vendar je pri sistemu zavarovanja za primer brezposelnosti potrebno vzeti v obzir več *trade-off*-ov. Namreč, delodajalci se odločajo med lažjim privzemanjem novih tehnologij kot rezultat lažjega prilagajanja delovne sile na eni strani ter visokimi stroški odpuščanja na drugi. Zaposleni pa se seveda odločajo med višjimi odpravninami ali povečano možnostjo prenehanja delovnega razmerja. Pri tem je potrebno prav tako upoštevati, da se *trade-off*-i razlikujejo med dejavnostmi, makroekonomskimi cikli in skupinami zaposlenih.

Pri empirični analizi povezanosti med produktivnostjo dela in prožno varnostjo smo izhajali iz izbranih spremenljivk prožnosti in varnosti predstavljenih v poglavju 5.3. Z metodo glavnih komponent smo najprej oblikovali dve glavni komponenti, ki pojasnita 69 % celotne variabilnosti prvotnih spremenljivk. Prvi faktor (pojasni 43,5 % celotne variabilnosti) lahko označimo kot faktor varnosti na trgu dela, medtem ko drugi faktor (pojasni 25,5 % celotne variabilnosti) izraža prožnost na trgu dela (tabela 3-17).

<sup>106</sup> Sistem zavarovanja za brezposelnost na podlagi varčevalnih računov temelji na črpanju lastnih prihrankov, ki jih brezposelni privarčujejo v obdobju, ko so zaposleni. Prihranki, ki ostanejo na računu ob koncu aktivnega življenja posameznika, se mu izplačajo v obliki pokojnine. Izjemoma in le deloma dopušča sistem tudi solidarnostno prelivanje dohodka iz skupnega računa, kakršnega poznamo pri tradicionalnem zavarovanju za brezposelnost (Vodopivec in dr. 2008).



**Slika 3-17: Metoda glavnih komponent: razporeditev spremenljivk med dve komponenti**<sup>107</sup>

Vir: lastni prikaz.

**Tabela 3-17: Metoda glavnih komponent – rotirana matrika faktorskih uteži**

Spremenljivka/komponenta	FAKTOR	
	1 (43,5% celotne variance)	2 (25,5 % celotne variance)
Izdatki za aktivne politike zaposlovanja (kategorija 1–7) v % BDP, 2008	0,908	– 0,006
Neto nadomestitveno razmerje za brezposelne več kot 60 mesecev s socialno pomočjo (samska oseba s 67 % PP, 0 otrok), 2008	0,857	– 0,044
Delež zaposlenih (15–64 let) za skrajšani delovni čas, %, 2008	0,846	– 0,160
Celotni izdatki za socialno zaščito kot % BDP, 2007	0,843	0,105
Delež odraslih (25–64 let) v izobraževanju in usposabljanju, %, 2008	0,721	– 0,334
Indeks varovanja zaposlitve (skupni), 2008	– 0,249	0,903
Urejenost začasnih oblik zaposlenosti, 2008	– 0,125	0,819
Zaščitенost redno zaposlenega zoper individualno odpoved, 2008	0,003	0,677
Delež zaposlenih (15–64 let) za določen čas, %, 2008	0,476	0,553
<b>Kaiser-Meyer-Olkin test</b>	0,608	
<b>Bartlettov test</b>		
Chi Square	125,353	
df	36	
Sig.	0,000	

Vir: lastni izračun.

<sup>107</sup> EPL - skupni indeks varovanja zaposlitve; EPL-REG - indeks zaščitенosti redno zaposlenega zoper individualno odpoved; EPL-TP - indeks urejenosti začasnih oblik zaposlitve; TP - delež zaposlenih za določen čas med vsemi zaposlenimi; PT - delež zaposlenih s skrajšanim delovnim časom med vsemi zaposlenimi; SP-Total - celotni izdatki za socialno zaščito kot % BDP; ALMP - izdatki za aktivne politike zaposlovanja (kategorija 1–7) kot % BDP; LLL - delež odraslih (25–64 let) v vseživljenjskem učenju; NRR - neto nadomestitveno razmerje za brezposelne več kot 60 mesecev s socialno pomočjo (samska oseba s 67 % povprečne bruto plače in brez otrok).

Z uporabo enostavne linearne regresijske analize smo na vzorcu 25 držav članic EU preverili, ali obstaja povezanost med produktivnostjo dela (izraženo kot BDP na delovno uro) ter faktorjema prožnosti in varnosti na trgu dela, ki smo jih dobili z metodo glavnih komponent. Ocene linearne regresijske analize so pokazale na obstoj statistično značilne povezanosti (pri 5 % stopnji značilnosti) med faktorjem varnosti ter produktivnostjo dela pri danem BDP na prebivalca in pri dani stopnji zaposlenosti (tabela 3-18).<sup>108</sup>

**Tabela 3-18: Rezultati linearne regresijske analize<sup>1</sup>**

Produktivnost dela (BDP na delovno uro, EUR po PKM)	regresijski koeficient	standardna napaka	<i>t</i>
Faktor 1	8,14***	1,43	5,69
Faktor 2	-1,24	1,01	-1,23
BDP na prebivalca, v EUR po PKM, 2008 <sup>2</sup>	0,001***	0,00	10,51
Stopnja zaposlenosti (15–64 let), %, 2008 <sup>2</sup>	-0,575**	0,24	-2,45
konstanta	53,59***	15,99	3,35
Adj. R <sup>2</sup>	0,921		
F – statistika (4, 20)	70,79***		

Statistična značilnost: \*\*\*  $p < 0,01$ , \*\*  $p < 0,05$ , \*  $p < 0,1$ .

Opombi:

<sup>1</sup> V analizo je vključenih 25 držav članic EU, podatki so za leto 2008 (razen Romunije, kjer se podatki za BDP na prebivalca nanašajo na leto 2007).

<sup>2</sup> Kontrolna spremenljivka.

Vir: lastni izračuni.

Na podlagi regresijskih koeficientov ter vrednosti koeficientov osnovnih spremenljivk faktorja varnost smo pokazali, kakšna je povezanost med posameznimi spremenljivkami varnosti na trgu dela in produktivnostjo dela pri danem BDP na prebivalca in pri dani stopnji zaposlenosti. Kot je razvidno iz spodnje tabele, če se izdatki aktivne politike zaposlovanja povečajo za eno odstotno točko, se produktivnost dela poveča za 2 odstotni točki, pri danem BDP na prebivalca in pri dani stopnji zaposlenosti, *ceteris paribus*. Če se za eno odstotno točko povečajo le celotni izdatki za socialno zaščito, pri danem BDP na prebivalca in pri dani stopnji zaposlenosti, se produktivnost dela izboljša za 1,9 odstotne točke, *ceteris paribus*. Manjši učinek na produktivnost dela se kaže pri spremenljivki vseživljenjskega učenja odraslih, saj povečanje deleža le-tega za eno odstotno točko pomeni zvišanje produktivnosti dela za 1,5 odstotne točke pri danem BDP na prebivalca in dani stopnji značilnosti, *ceteris paribus*. Pri tem je potrebno poudariti, da gre za poenostavljeno analizo učinkov spremenljivk varnosti na trgu dela na produktivnost dela, rezultate katere lahko uporabimo predvsem za

<sup>108</sup> Vrednost regresijskega koeficienta faktorja varnosti je statistično značilna pri 5 % stopnji značilnosti. Vrednost regresijskega koeficienta faktorja prožnosti ni statistično značilna.

razumevanje smeri povezanosti med spremenljivkami. Omejitve analize izhajajo iz majhnega števila analiziranih spremenljivk ter seveda kompleksnosti tako konceptov varnosti in prožnosti na trgu dela kot koncepta produktivnosti.

**Tabela 3-19: Učinki povečanja vrednosti posameznih osnovnih spremenljivk varnosti (faktor 1) za 1 odstotno točko na produktivnost dela (v odstotnih točkah), pri danem BDP na prebivalca in pri dani stopnji zaposlenosti**

Osnovne spremenljivke (povečanje za 1 odstotno točko)	Učinek na produktivnost dela (v odstotnih točkah)
Izdatki za aktivne politike zaposlovanja (kategorija 1–7) v % BDP, 2008	1,97
Neto nadomestitveno razmerje za brezposelne več kot 60 mesecev s socialno pomočjo (samska oseba s 67 % PP, 0 otrok), 2008	1,85
Celotni izdatki za socialno zaščito kot % BDP, 2007	1,87
Delež odraslih (25–64 let) v izobraževanju in usposabljanju, %, 2008	1,45
Delež zaposlenih (15–64 let) za skrajšani delovni čas, %, 2008	1,78

*Opomba:* Preračun učinka osnovnih spremenljivk varnosti na produktivnost dela sloni na oceni regresijskega koeficienta za faktor varnost ter posameznih ocenah koeficientov osnovnih komponent faktorja varnosti (angl. *component score coefficient*).

*Vir:* lastni izračuni.

### 3.4 Zaključek

V pričujočem poglavju smo ocenjevali značilnosti in stanje na trgu dela z vidika uresničevanja elementov politike prožne varnosti v državah članicah EU, s posebnim poudarkom na Sloveniji. Po vzoru metodologije Evropske komisije (2007c) smo z uporabo ključnih kazalcev varnosti in prožnosti na trgu dela države članice EU združili v skupine ter jih analizirali tako z vidika prožne varnosti kot makroekonomske uspešnosti. Z uporabo linearne regresijske analize smo ocenili vpliv prožnosti in varnosti na produktivnost dela v državah članicah EU.

Pričakovano, razlike v uresničevanju prožnosti in varnosti na trgu dela so med državami članicami EU precejšnje, tudi kot posledica njihove gospodarske uspešnosti ter razvoja na področju delovne zakonodaje. Najmanj uspešne pri zagotavljanju prožnosti in varnosti na trgu dela so države vzhodne Evrope in Baltika (torej NMS), saj izkazujejo rigiden trg dela ob zelo nizki varnosti zaposlenih, predvsem v smislu nizkih izdatkov za socialno varnost in za aktivne politike zaposlovanja. S še bolj togim trgom dela se soočajo mediteranske države skupaj s Slovenijo, Luksemburgom in Poljsko, ki pa na drugi strani beležijo višjo raven zagotavljanja varnosti (izdatki za socialno zaščito in aktivne politike zaposlovanja dosegajo povprečje EU-

25, problem ostaja nizek delež odraslih v vseživljenjskem učenju). Najvišjo raven prožnosti na trgu dela dosegata anglo-saksonski državi, manj radodarni pa sta na področju socialne varnosti. Najbolj uravnotežene politike prožne varnosti, torej zagotavljanje visoke ravni prožnosti v delovnih razmerjih in varnosti na trgu dela, izkazujejo skandinavske države. Slednje se skupaj z anglo-saksonskima državama uvrščajo med gospodarsko najbolj uspešne države z visokimi stopnjami zaposlenosti in nizkimi stopnjami dolgotrajne brezposelnosti. Pomen varnosti in prožnosti na trgu dela za makroekonomske uspešnost potrjujejo tudi ocene regresijske analize, ki so pokazale na obstoj pozitivne povezanosti med spremenljivkami varnosti na trgu dela ter produktivnostjo dela.

Slovenija se, v primerjavi s preostalimi državami članicami EU, spopada z visoko rigidnostjo trga dela, saj se tako po vrednostih indeksa EPL kot indeksa rigidnosti zaposlovanja Svetovne banke, uvršča v sam vrh EU. V primerjavi z EU beleži nadpovprečni delež zaposlenih za določen čas, ki je izredno visok med mladimi, manj razširjene pa so delne zaposlitve. Problem predstavljajo tudi zelo nizki izdatki za aktivne politike zaposlovanja, spodbuditi pa mora tudi vseživljenjsko učenje odraslih, kar bo pozitivno vplivalo na mobilnost dela in prilagodljivost zaposlenih v delovnih razmerjih. Na strani varnosti na trgu dela Slovenija beleži radodarna nadomestila za brezposelne.

Oblikovanje celostnih in uravnoteženih politik prožne varnosti je v Sloveniji ključnega pomena za doseganje lizbonskih ciljev in s tem povezane večje zaposlenosti ter makroekonomske uspešnosti. Ta proces zahteva tesno sodelovanje socialnih partnerjev, saj mora biti sistem prožne varnosti oblikovan tako, da bo ob zagotavljanju makroekonomske vzdržnosti sposoben uravnotežiti prožnost in varnost na trgu dela. Zakonodajne spremembe so potrebne predvsem na področjih postopkov odpovedi delovnega razmerja s strani delodajalca v primeru zaposlitev za nedoločen čas, odpovednih rokov in odpravnin ter s tem povezanimi vprašanji prehoda v brezposelnost (npr. denarna nadomestila). Prav tako je potrebno spodbuditi začasne in delne zaposlitve, pri čemer je potrebno dodelati vidik varnosti zaposlenih v tovrstnih delovnih razmerjih. Pripraviti je potrebno tudi ukrepe na področju zaposlovanja starejših, predvsem v luči zagotavljanja motivacije za njihov vstop na trg dela ob hkratni prožnosti in varnosti v delovnih razmerjih. Posebno pozornost je potrebno nameniti tudi ukrepom politik zaposlovanja. Zmanjšati je potrebno delež pasivnih ukrepov ter na drugi strani povečati izdatke za aktivne politike trga dela, kar kliče tudi po spremembah v organiziranosti Zavoda za zaposlovanje. Doseganje naštetega zahteva celovito spremembo delovne zakonodaje ob hkratnem zagotavljanju vzdržnosti sistema, za kar pa bo potrebna močna vloga države na trgu dela.

## LITERATURA

- Alesina, A. in R. Perotti. 1997. »The Welfare State and Competitiveness.« *American Economic Review* 87 (5): 921–939.
- Algan, Y. in P. Cahuc. 2006. »Civic Attitudes and the Design of Labor Market Institutions: Which Countries Can Implement the Danish Flexicurity Model?« *IZA Discussion Paper* 1928.
- Andersen, T. M. in M. Svarer. 2007. »Flexicurity – Labour Market Performance in Denmark.« *Economics Working Paper* 2007–9.
- Andersen, T., J. H. Haah, M. E. Hansen in M. Holm-Pedersen. 2008. *Job Mobility in the European Union: Optimising its Social and Economic Benefits. Final report*. Taastrup: Danish Technological Institute, Centre for Policy and Business Analysis.
- Auer, P. in S. Cazes. 2003. *Employment Stability in an Age of Flexibility*. Geneva: International Labour Office.
- Bassanini, A. in R. Duval. 2006. »Employment Patterns in OECD Countries: Reassessing the Role of Policies and Institutions.« *OECD Economics Department Working Paper* 486.
- Behar, A. 2009. »Tax Wedges, Unemployment Benefits and Labour Market Outcomes in the New EU Members.« *AUCO Czech Economic Review* 3 (2009): 71–94.
- Belot, M. in J. C. van Ours. 2004. »Does the Recent Success of some OECD Countries in Lowering their Unemployment Rates lie in the Clever Design of their Labour Market Reforms?« *Oxford Economic Papers* 56 (4): 621–642.
- Berk Skok, A. in B. Jašovič. 2007. »Z večštebrnim pokojninskim sistemom do blaginje posameznika in družbe.« *Bančni vestnik* 56 (12): 36–42.
- Berstein, S., E. Fajnzylber in P. Gana. 2009. »The New Chilean Unemployment Insurance System: Combining Individual Accounts and Redistribution in a Developing Country.« *V Improving Severance Pay: An International Perspective*, ur. R. Holzmann in M. Vodopivec, 259–285. Washington, D. C.: The World Bank.
- Bertozzi, F. in G. Bonoli. 2009. »Measuring Flexicurity at the Macro Level –Conceptual and Data Availability Challenges.« *Working Papers on the Reconciliation of Work and Welfare in Europe* REC-WP 10/2009.
- Blanchard, O. 2006. »European Unemployment.« *Economic Policy* 21 (45): 5–59.
- Bredgaard, T. in F. Larsen. 2007. »Comparing Flexicurity in Denmark and Japan.« *CARMA Research Paper* 2007-13.
- Bredgaard, T., F. Larsen in P. K. Madsen. 2005. »The Flexible Danish Labour Market – A Review.« *CARMA Research Paper* 2005: 01.
- Calmfors, L. 1998. »Macroeconomic Policy, Wage Setting and Employment: What Difference does the EMU make?« *Oxford Economic Policy Review* 14 (3): 125–151.
- Carone, G., K. Stovicek, F. Pierini in E. Sail. 2009. »Recent Reforms of the Tax and Benefit Systems in the Framework of Flexicurity« *European Economy, Occasional Papers* 43.
- Cazes, S. in A. Nesporova. 2003. *Labour Markets in Transition: Balancing Flexibility and Security in Central and Eastern Europe*. Geneva: International Labour Office.
- Cazes, S. in A. Nesporova. 2006. »Combining Flexibility and Security for Employment and Decent Work in the Western Balkans.« *SouthEast Europe Review for Labour and Social Affairs* 2: 7–23.
- Ciuca, V. in M. Luise. 2009. »Assessing Flexicurity Policy - Case Study for Romania.« *Social Science Research Network* 2009.
- Council Decision of 22<sup>nd</sup> July 2003 on Guidelines for the Employment of Policies of the Member States (2003/578/EC). *Official Journal of the European Union* EU L 326, 29. oktober 2004.

- Council of the European Union. 2008. *Implementation of the Common Principles of Flexicurity within the Framework of the 2008–2010 Round of the Lisbon Strategy - Report by the "Flexicurity" Mission*. 17047/1/08. Brussels: Council of the European Union.
- Council of the European Union. 2009. *Council Conclusions on Flexicurity in Times of Crisis*. Brussels: Council of the European Union.
- Čok, M., J. Sambt, A. Berk Skok in M. Košak. 2008. »Long-term Sustainability of the Slovenian Pension System.« *Economic and Business Review* 10 (4): 271–288.
- Daveri, F. in G. Tabellini. 2000. »Unemployment, Growth and Taxation in Industrial Countries.« *Economic Policy* 15 (30): 47–104.
- de Haan, J., J. E. Sturm in B. Volkerink. 2003. »How to Measure the Tax Burden on Labour at the Macro-Level.« *CESifo Working Paper* 963.
- World Bank in IFC. 2010. »Employing Workers Database.«  
<http://www.doingbusiness.org/ExploreTopics/EmployingWorkers/>
- Damodaran On-Line. 2010. »Financial Data.« <http://pages.stern.nyu.edu/~adamodar/>
- Dolenc, P. in S. Laporšek. 2011. »Obdavčitev dela in rast zaposlenosti: Slovenija v mednarodnem kontekstu« *Naše gospodarstvo* 57 (1–2): 15–25.
- Dolenc, P. in M. Vodopivec. 2005a. »Tax wedge on Labor: Slovenia vs. EU and OECD Countries« (prispevek predstavljen na konferenci Managing the Process of Globalisation in New and Upcoming EU Members, International Conference of the Faculty of Management Koper, University of Primorska, 24.–26. november 2005, Portorož, Slovenia).
- Dolenc, P. in M. Vodopivec. 2005b. »The Tax Wedge in Slovenia: International Comparison and Policy Recommendations.« *Financial Theory and Practice* 29 (3): 229–243.
- Dolenc, P. in M. Vodopivec. 2005c. »Does Work pay in Slovenia?« *Financial Theory and Practice* 29 (4): 341–362.
- Dolenc, P. in M. Vodopivec. 2008. »Pension System in Slovenia in Light of Current International Macroeconomic Changes and Trends« (prispevek predstavljen na konferenci Intercultural dialogue and management: 9th international conference, 26–29 November 2008, Barcelona, Spain).
- Domadenik, P., J. Prašnikar in J. Svejnar. 2008. »Restructuring of Firms in Transition: Ownership, Institutions and Openness to Trade.« *Journal of International Business Studies* 30 (4): 725–746.
- Drame, M. 2009. *Zaposlitvene možnosti mladih diplomantov. Primer Slovenije. Magistrsko delo*. Ljubljana: Ekonomska fakulteta Univerze v Ljubljani.
- DURS. 2004. »Lestvica za odmero dohodnine.«  
[http://www.durs.gov.si/?f=doho\\_lestvica\\_2004.html](http://www.durs.gov.si/?f=doho_lestvica_2004.html)
- DURS. 2005. »Lestvica za odmero dohodnine.«  
[http://www.durs.gov.si/?f=doho\\_lestvica\\_2005.html](http://www.durs.gov.si/?f=doho_lestvica_2005.html)
- DURS. 2006. »Lestvica za odmero dohodnine 2006.«  
[http://www.durs.gov.si/si/davki\\_predpisi\\_in\\_pojasnila/dohodnina\\_pojasnila/stopnje\\_dohodnine\\_za\\_let\\_2006/lestvica\\_za\\_odmero\\_dohodnine\\_in\\_olajsave\\_za\\_let\\_2006/](http://www.durs.gov.si/si/davki_predpisi_in_pojasnila/dohodnina_pojasnila/stopnje_dohodnine_za_let_2006/lestvica_za_odmero_dohodnine_in_olajsave_za_let_2006/)
- DURS. 2007. »Lestvica za odmero dohodnine 2007.«  
[http://www.durs.gov.si/si/davki\\_predpisi\\_in\\_pojasnila/dohodnina\\_pojasnila/stopnje\\_dohodnine\\_za\\_let\\_2006/lestvica\\_za\\_odmero\\_dohodnine\\_in\\_olajsave\\_za\\_let\\_2007/](http://www.durs.gov.si/si/davki_predpisi_in_pojasnila/dohodnina_pojasnila/stopnje_dohodnine_za_let_2006/lestvica_za_odmero_dohodnine_in_olajsave_za_let_2007/)
- DURS. 2008. »Lestvica za odmero dohodnine 2008.«  
[http://www.durs.gov.si/si/davki\\_predpisi\\_in\\_pojasnila/dohodnina\\_pojasnila/stopnje\\_dohodnine\\_za\\_let\\_2006/lestvica\\_za\\_odmero\\_dohodnine\\_in\\_olajsave\\_za\\_let\\_2008/](http://www.durs.gov.si/si/davki_predpisi_in_pojasnila/dohodnina_pojasnila/stopnje_dohodnine_za_let_2006/lestvica_za_odmero_dohodnine_in_olajsave_za_let_2008/)

- DURS. 2009. »Lestvica za odmero dohodnine 2009.«  
[http://www.durs.gov.si/si/davki\\_predpisi\\_in\\_pojasnila/dohodnina\\_pojasnila/stopnje\\_do\\_hodnine\\_za\\_leto\\_2006/lestvica\\_za\\_odmero\\_dohodnine\\_in\\_olajsave\\_za\\_leto\\_2006](http://www.durs.gov.si/si/davki_predpisi_in_pojasnila/dohodnina_pojasnila/stopnje_do_hodnine_za_leto_2006/lestvica_za_odmero_dohodnine_in_olajsave_za_leto_2006)
- Eamets, R. in T. Paas. 2007. »Labour Market Flexibility and Flexicurity.« V *Labour Market Flexibility, Flexicurity and Employment: Lessons of the Baltic states*, ur. T. Paas in R. Eamets. Nova Science.
- Ederveen, S. in L. Thissen. 2004. »Can Labor Market Institutions Explain Unemployment Rates in New EU Member States?« *European Network of Economic Policy Research Institute Working Paper* 27.
- Elmeskov, J., J. Martin in S. Scarpetta. 1998. »Key Lessons for Labour Market Reforms: Evidence from OECD Countries' Experiences.« *Swedish Economic Policy Review* 5 (2): 205–252.
- Employment Committee. 2009. *Employment Guidelines 2009. Indicators for Monitoring and Analysis in the NRPs 2009*. Brussels: Employment Committee.
- Employment Taskforce. 2003. *Jobs, Jobs, Jobs. Creating more Employment in Europe. Report of the Employment Taskforce chaired by Wim Kok*. Brussels: Employment Taskforce.
- Eslava, M., J. Haltiwanger, A. Kugler in M. Kugler. 2010. »Factor Adjustments after Deregulation: Panel Evidence from Colombian Plants« *Review of Economic and Statistics* 92 (2): 378–391.
- European Commission. 2005. *Integrated Guidelines for Growth and Jobs (2005–2008) including a Commission Recommendation on the Broad Guidelines for the Economic Policies of the Member States and the Community (under Article 99 of the EC Treaty) and a Proposal for a Council Decision on Guidelines for the Employment Policies of the Member States (under Article 128 of the EC Treaty)*. COM(2005) 141 final. Brussels: European Commission.
- European Commission. 2006a. *Green Paper "Modernising Labour Law to meet the Challenges of the 21st Century and Employment in Europe Report 2006*. COM(2006) 708 final. Brussels: European Commission.
- European Commission. 2006b. *Employment in Europe 2006*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.
- European Commission. 2007a. *Taxation Trends in the European Union: Data for the EU Member States and Norway*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.
- European Commission. 2007b. *Towards Common Principles of Flexicurity: More and better jobs through flexibility and security*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.
- European Commission. 2007c. *Employment in Europe 2007*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.
- European Commission. 2008a. *Employment in Europe 2008*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.
- European Commission. 2008b. *Progress Towards the Lisbon Objectives in Education and Training: Indicators and Benchmarks 2008*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.
- European Commission. 2009a. *Employment in Europe 2009*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.
- European Commission. 2009b. *Taxation trends in the European Union – Data for the EU Member States and Norway*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.

- European Commission. 2009c. *Labour Market and Wage Developments in 2008*. Brussels: Directorate-General for Economic and Financial Affairs.
- European Commission. 2010. *Europe 2020. A European Strategy for Smart, Sustainable and Inclusive Growth*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.
- European Employment Observatory. 2009. *Quarterly Reports*. Birmingham: European Employment Observatory.
- European Expert Group on Flexicurity. 2007. *Flexicurity Pathways: Turning Hurdles into Stepping Stones*. Brussels: European Commission.
- European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. 2007. *Approaches to Flexicurity: EU Models*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.
- Eurostat. 2008. »Eurostat Yearbook.« <http://epp.eurostat.ec.europa.eu>
- Eurostat. 2010. »Spletna podatkovna baza.« <http://stats.oecd.org/Index.aspx>
- Ferligoj, A. 1989. *Razvrščanje v skupine: teorija in uporaba v družboslovju*. Ljubljana: Fakulteta za sociologijo, politične vede in novinarstvo.
- Ferrer, A. M. in W. C. Riddell. 2008. »Unemployment Insurance Savings Accounts in Latin America: Overview and Assessment.« *World Bank Discussion Paper* 0910.
- Flaig, G. in H. Rottmann. 2007. »Labour Market Institutions and the Employment Intensity of Output Growth. An International Comparison.« *CESifo Working Paper Series Working Paper* 217.
- Franca, V. 2006. »Vpliv delovnopravne zakonodaje na ravnanje s človeškimi viri« (prispevek predstavljen na konferenci Reforme trga dela: [ali bo reforma trga dela resnično spodbudila konkurenčnost slovenskega gospodarstva?], 29. in 30. november 2006, Kongresni center Bernardin, Portorož. Ljubljana).
- Fuller, A. 2010. *Overview of Mobility in the Current Labour Market and Recent Trends*. Brussels: European Commission.
- García, J. R. in H. Sala. 2006. »The Tax System Incidence on Unemployment: A Country-Specific Analysis for the OECD Economies.« *IZA Discussion Paper* 226.
- Goerke, L. 1999. »The Wedge.« *IZA Discussion Paper* 71.
- Góra, M., A. Radziwiłł, A. Sowa in M. Walewski. 2006. *Tax Wedge and Skills: Case of Poland in International Perspective. Report 64/2006*. Warsaw: Center for Social and Economic Research.
- Grazier, S., C. N. O'Leary in J. P. Sloane. 2008. »Graduate Employment in the UK: An Application of the Gottschalk – Hansen Model.« *IZA Discussion Paper* 3618.
- Gruber, J. 1997. »The Incidence of Payroll Taxation: Evidence from Chile.« *Journal of Labor Economics* 15 (3): S72–101.
- Hofer, H., U. Schuh in D. Walch. 2009. *Effects of the Austrian Severance Pay Reform*. Vienna: Institute for Advanced Studies.
- Jakopanec, I. 2008. *Vpliv minimalne zajamčene donosnosti na naložbeno politiko pokojninskih skladov: magistrsko delo*. Maribor: Ekonomska-poslovna fakulteta.
- Kajzer, A. 2005. *Fleksibilnost trga dela - Problem definicije in merjenja*. Statistični dnevi, 2005. Ljubljana: Statistični urad RS.
- Kajzer, A. 2006. Spremembe na trgu dela v Sloveniji v obdobju 1995–2005. *Delovni zvezek UMR*, 5.
- Keller, B. in H. Seifert. 2004. »Flexicurity – the German trajectory.« *Transfer* 10: 226–247.
- Keune, M. in M. Jepsen. 2006. »The Rise of Flexicurity in Europe. Why the Commission adopted Flexicurity and how it understands the Concept« (prispevek predstavljen na konferenci CARMA "Flexicurity and Beyond", Aalborg, 11.–14. oktober 2006).



- Keune, M. in M. Jepsen. 2007. »Not balanced and hardly new the European Commission's Quest for Flexicurity.« *ETUI-REHS Working Paper* 1/2007.
- Klammer, U. in K. Tillmann. 2001. *Flexicurity: Soziale Sicherung und Flexibilisierung der Arbeits- und Lebensverhältnisse*. Düsseldorf: WSI in der Hans-Böckler-Stiftung.
- Koman, R., U. Schuh in A. Weber. 2005. »The Austrian Severance Pay Reform: Toward a Funded Pension Pillar.« *Empirica* 32: 255–274.
- Kosi, T. in Š. Bojnec. 2006. »The Impact of Labour Taxation on Job Creation and Unemployment.« *Ekonomicky časopis* 54 (7): 652–667.
- Koskela, E. 2001. »Labour Taxation and Employment in Trade Union Models: A Partial Survey.« *Bank of Finland Discussion Papers* 19/2001.
- Kugler, A. 2004. »The Effect of Job Security Regulations on Labor Market Flexibility: Evidence from the Colombian Labor Market Reform.« V *Law and Employment: Lessons from Latin America and the Caribbean*, ur. J. Heckman in C. Pagés. Chicago: The University of Chicago Press.
- Kugler, A. 2005. »Wage-Shifting Effects of Severance Payments Savings Accounts in Colombia.« *Journal of Public Economics* 89 (2–3): 487–500.
- Kugler, A. in M. Kugler. 2003. »The Labor Market Effects of Payroll Taxes in a Middle-Income Country: Evidence from Colombia.« *IZA Discussion Paper* 852/2003.
- Laporšek, S. in P. Dolenc. 2011. »The Analysis of Flexicurity in the EU Member States.« *Transylvanian Review of Administrative Sciences* 32E(2011): 125–145.
- Leschke, J., G. Schmid in D. Griga. 2006. »On the Marriage of Flexibility and Security: Lessons from the Hartz-reforms in Germany.« *WZB Discussion Paper SP I 2006*–108.
- Madsen, P. K. 2003. »Flexicurity through Labour Market Policies and Institutions in Denmark.« V *Employment Stability in an Age of Flexibility – Evidence from Industrialized Countries*, ur. P. Auer in S. Cazes, 59–105. Geneva: International Labour Office.
- Madsen, P. K. 2004. »The Danish Model of “Flexicurity”: Experience and Lessons.« *Transfer* 10, 187–207.
- Madsen, P. K. 2006. »Flexicurity: A new Perspective on Labour Markets and Welfare States in Europe.« *CARMA Research Paper* 2006: 03.
- Malačič, J., P. Domadenik in M. Pahor. 2006. *Trendi zaposlovanja in ekonomskih migracij na slovenskem trgu dela. Zaključno poročilo študije*. Ljubljana: Ekonomska fakulteta.
- Maselli, I. 2010. »Beyond Flexibility and Security. A Composite Indicator of Flexicurity.« *CEPS Working Document* 329
- Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve. 2009. *Delovne migracije*. 2009. [http://www.mddsz.gov.si/si/delovna\\_podrocja/trg\\_dela\\_in\\_zaposlovanje/delovne\\_migracije](http://www.mddsz.gov.si/si/delovna_podrocja/trg_dela_in_zaposlovanje/delovne_migracije)
- Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve. 2010. *Predlog Zakona o urejanju trga dela, 5. marec 2010*. Ljubljana: Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve.
- Muffels, R. J. A. in R. Luijkx. 2005. »Job Mobility and Employment Patterns Across European Welfare States. Is There a “Trade Off” or a “Double Bind” Between Flexibility and Security?« *TLM.NET 2005 Working Paper* 2005–13.
- Muysken, I., T. van Veen in E. de Regt. 1999. »Does a Shift in the Tax Burden create Employment.« *Applied Economics* 31: 1195–1205.
- Nastav, B. in Š. Bojnec. 2007. »Shadow Economy in Slovenia: The Labour Approach.« *Managing Global Transitions* 5 (2): 193–208.
- Nickell, S. 2003. »Employment and Taxes.« *CESifo Working Paper* 1109.
- Nickell, S. in R. Layard. 1999. Labour Market Institutions and Economic Performance. V *Handbook of Labor Economics*, ur. O. Ashenfelter in D. Card, 3029–3084. Amsterdam: North Holland.
- OECD. 2003. *Employment Outlook* 2003. Paris: OECD.

- OECD. 2004. *Employment Outlook 2004*. Paris: OECD.
- OECD. 2006. *OECD Employment Outlook: Boosting Jobs and Incomes*. Paris: OECD.
- OECD. 2007a. *Employment Outlook 2007*. Paris: OECD.
- OECD. 2007b. *Benefits and Wages 2007. OECD Indicators*. Paris: OECD.
- OECD. 2008. *Taxing Wages 2007–2008*. Paris: OECD.
- OECD. 2009a. *OECD in Figures 2009*. Paris: OECD.
- OECD. 2009b. *OECD Employment Outlook: Tackling the Job Crisis*. Paris: OECD.
- OECD. 2009c. *OECD Reviews of Labour Market and Social Policies: Slovenia*. Paris: OECD.
- OECD. 2009d. *Going for Growth 2009: Structural Policy Indicators, Priorities and Analysis*. Paris: OECD.
- OECD. 2009e. *OECD Reviews of Labour Market and Social Policies: Slovenia*. Paris: OECD.
- OECD. 2010a. *Taxing Wages 2009*. Paris: OECD.
- OECD. 2010b. »OECD Indicators of Employment Protection.« <http://www.oecd.org/>
- OECD.Stat. 2010. »Spletna podatkovna baza.«  
<http://www.sourceoecd.org/database/OECDStat>.
- Orszag, J. in D. Snower. 2002. »From Unemployment Benefits to Unemployment Accounts.« *IZA Discussion Paper* 532.
- Pietro, D. G. in A. Cutillo. 2006. »University Quality and Labour Market Outcomes in Italy.« *Labour* 20 (1): 37–62.
- Pogačar, P. 2009. »Modernizacija pokojninskega sistema v Republiki Sloveniji z vidika finančne vzdržnosti sistema ter priložnosti za izboljšave sistema.« *Delavci in delodajalci* 9 (4): 555–570.
- Posavec, M., P. Dolenc in I. Stubelj. 2009. »Modelling the Long-term Sustainability of Slovenian Pension System.« V *Creativity, innovation and management: proceedings of the 10th International Conference*, ur. A. Ježovnik, 1797–1805. Koper: Faculty of Management Koper.
- Reyes, G., J. C. van Ours in M. Vodopivec. 2010. »Incentive Effects of Unemployment Insurance Savings Accounts: Evidence from Chile.« *CEPR Discussion Paper* 5971.
- Roballino, D., M. Vodopivec in A. Bodor. 2009. »Savings for Unemployment in Good or Bad Times: Options for Developing Countries.« *IZA Discussion Paper* 4516.
- Sambt, J. in M. Čok. 2008. »Demographic Pressure on the Public Pension System.« *Informatica* 32 (2): 103–109.
- Sels, L., G. van Hoetegem, H. de Witte, A. Forrier in T. Vandersteene. 2001. »Flexicurity, made in Belgium. Bevindingen van twee jaar flexibiliteitsonderzoek.« V *Dossier - Arbeidsmarktonderzoekersdag 2001*, ur. G. Vandenbroucke, 401–419. Verslagboek.
- Služba Vlade Republike Slovenije za razvoj. 2006. *Okvir gospodarskih in socialnih reform za povečanje blaginje v Sloveniji*. Ljubljana: Služba Vlade Republike Slovenije za razvoj.
- Sperber, S. 2005. »What are the Ingredients of "Good" Flexicurity Arrangements? Some Ideas for Identifying Factors that make for Success.« *Trends in social cohesion* 15: 191–209.
- Stubelj, I. 2010. »Valuation of Slovene Publicly Traded Companies with a Valuation Model Based on Expected Earnings and Growth Opportunities.« *Managing Global Transitions* 8 (1): 23–47.
- SURS. 2004. »Statistični letopis 2004.«  
[http://www.stat.si/letopis/index\\_vsebina.asp?leto=2004&jezik=si](http://www.stat.si/letopis/index_vsebina.asp?leto=2004&jezik=si)
- SURS. 2005. »Statistični letopis 2005.«  
[http://www.stat.si/letopis/index\\_vsebina.asp?leto=2005&jezik=si](http://www.stat.si/letopis/index_vsebina.asp?leto=2005&jezik=si)
- SURS. 2006. »Statistični letopis 2006.«  
[http://www.stat.si/letopis/index\\_vsebina.asp?leto=2006&jezik=si](http://www.stat.si/letopis/index_vsebina.asp?leto=2006&jezik=si)

- SURS. 2007. »Statistični letopis 2007.«  
[http://www.stat.si/letopis/index\\_vsebina.asp?leto=2007&jezik=si](http://www.stat.si/letopis/index_vsebina.asp?leto=2007&jezik=si)
- SURS. 2008a. »Statistični letopis 2008.«  
<http://www.stat.si/letopis/LetopisVsebina.aspx?poglavje=12&lang=si>
- SURS. 2008b. »Aktivno prebivalstvo (po Anketi o delovni sili), Slovenija, 2. četrtnje 2008.«  
[http://www.stat.si/novica\\_prikazi.aspx?id=2379](http://www.stat.si/novica_prikazi.aspx?id=2379)
- SURS. 2009a. »Metodološka pojasnila 'Trg dela'. 2009.«  
[http://www.stat.si/metodologija\\_pojasnila.asp?pod=7](http://www.stat.si/metodologija_pojasnila.asp?pod=7)
- SURS. 2009b. »SI-STAT - spletna podatkovna baza.«  
[http://www.stat.si/pxweb/Database/Dem\\_soc/Dem\\_soc.asp](http://www.stat.si/pxweb/Database/Dem_soc/Dem_soc.asp)
- SURS. 2009c. *Statistične informacije: Trg dela. Št. 9.* Ljubljana: Statistični urad Republike Slovenije.
- SURS. 2009d. *Statistične informacije: Trg dela. Št. 119.* Ljubljana: Statistični urad Republike Slovenije.
- SURS. 2009e. »Statistični letopis 2009.«  
[http://www.stat.si/letopis/index\\_vsebina.asp?leto=2009&jezik=si](http://www.stat.si/letopis/index_vsebina.asp?leto=2009&jezik=si)
- SURS. 2010a. »SI-STAT - spletna podatkovna baza.« <http://www.stat.si/>
- SURS. 2010b. *Kazalniki spodbud za delo. Metodološka pojasnila.* Ljubljana: Statistični urad RS.
- SURS. 2010c. *Podatkovna baza o delovni zgodovini.* Ljubljana: Statistični urad RS.
- Tangian, A. 2004a. »Defining the Flexicurity Index in Application to European Countries.« *WSI-Diskussionspapier* 122.
- Tangian, A. 2004b. »Liberal and Trade-unionist Concepts of Flexicurity: Modelling in Application to 16 European Countries.« *WSI-Diskussionspapier* 131.
- Tangian, A. 2006a. »European Flexicurity: Concepts (Operational Definitions), Methodology (Monitoring Instruments), and Policies (Consistent Implementations).« *WSI-Diskussionspapier* 148.
- Tangian, A. 2006b. »Monitoring Flexicurity Policies in Europe from Three Different Viewpoints.« *WSI-Diskussionspapier* 145.
- The Conference Board. 2010. »The Conference Board Total Economy Database.« <http://www.conference-board.org/data/economydatabase/>
- Tonin, M. 2009. »Employment Protection Legislation in Central and East European Countries.« *South-East Europe Review* 4/2009: 477–491.
- Trbanc, M. 1995. »Employment Opportunities for University Graduates in Slovenia.« *European Journal of Education* 30 (1): 49–63.
- Tros, F. 2004. »Towards "Flexicurity" in Policies for the Older Workers in EU-Countries?« (prispevek predstavljen na konferenci 7th European Congress of the International Industrial Relations Association (IIRA), Lizbona, september 2004).
- van Ours, J. C. in M. Vodopivec. 2006a. »How shortening the Potential Duration of Unemployment Benefits affects the Duration of Unemployment: Evidence from a Natural Experiment.« *Journal of Labor Economics* 24 (2): 351–378.
- van Ours, J. C. in M. Vodopivec. 2006b. »Does Reducing Unemployment Insurance Generosity Reduce Job Match Quality?« *Journal of Public Economics* 92 (3–4): 684–695.
- van der Velden, K. W. R. in H. J. M. Wolbers. 2001. »The Integration of Young People into the Labour Market: The Role of Training Systems and Labour Market Regulation.« <http://www.roa.unimaas.nl/cv/vandervelden/pdf/integrationofyoung.pdf>
- van Velzen, M. in T. Wilthagen. 2006. »In Search of a Balance: Flexibility and Security Strategies in Employment Protection Legislation, Temporary Work and Part-Time Work.« *Bulletin of Comparative Labour Relations* 59: 153–182.

- Verbič, M. 2007. *Varying the parameters of the Slovenian Pension System: An Analysis with an Overlapping-generations General Equilibrium Model*. Ljubljana: Institut za ekonomske raziskave.
- Verša, D. in V. Spruk. 2004. *Mladi diplomanti na trgu delovne sile*. Ljubljana: Zavod RS za zaposlovanje.
- Viebrock, E. in J. Clasen. 2009. »Flexicurity – A State-of-the Art Review.« *Working Paper on the Reconciliation of Work and Welfare in Europe* REC-WP 01/2009.
- Vodopivec, M. 2004. »Učinki spremembe zakona o zavarovanju za brezposelnost.« *IB revija* 38 (1/2): 77–108.
- Vodopivec, M. 2005. *Income Support for the Unemployed. Issues and Options*. Washington, DC: World Bank.
- Vodopivec, M. 2006. »Choosing a System of Unemployment Income Support: Guidelines for Developing and Transition Countries.« *World Bank Research Observer, Oxford University Press* 21(1): 49–89.
- Vodopivec, M. 2008. *Options for the Reform of the Turkish Severance Pay System*. Washington, D. C.: World Bank.
- Vodopivec, M. 2010. »How Viable Are Unemployment Insurance Savings Accounts: Simulation Results for Slovenia.« *Comparative Economic Studies* 52 (1): 225–247.
- Vodopivec, M., L. Madjar in P. Dolenc. 2009. »Empirical Analysis of the Severance Pay Non-Performance in Slovenia.« *Managing Global Transitions* 7 (4): 333–348.
- Vodopivec, M., A. Wörgötter in R. Dhushyanth. 2005. »Unemployment Benefit Systems in Central and Eastern Europe: A Review of the 1990s.« *Comparative Economic Studies* 47 (4): 615–651.
- Vodopivec, M., P. Dolenc, M. Vodopivec in A. Balde. 2007. *Mobilnosti dela in fleksibilnost sistema plač*. Koper: Fakulteta za management.
- Vodopivec, M., P. Dolenc in K. Širok. 2008. *Posodobitev socialnega zavarovanja in izboljšanje zaposljivosti starejših v Sloveniji*. Koper: Fakulteta za management.
- Vodopivec, M. in P. Dolenc. 2009. »Live Longer, Work Longer: Making it happen in the Labour Market.« V *Pension Reform in Southeastern Europe: Linking to Labor and Financial Market Reform*, ur. R. Holzmann, L. Mackellar in J. Repanšek, 105–126. Washington, D. C.: The World Bank; Ljubljana: Center of Excellence in Finance.
- Vörk, A., R. Leetmaa, A. Paulus in S. Anspal. 2006. »Tax-benefit System in the New Member States and their Impact on Labour Supply and Employment.« *PRAXIS Center for Policy Studies Working Paper* 29/2006.
- Wilthagen, T. 2002. »The Flexibility-Security Nexus: New Approaches to Regulating Employment and Labour Markets.« *Flexicurity research paper FXP* 2003–2.
- Wilthagen, T. 2007. *Flexicurity Practices*. Brussels: European Commission.
- Wilthagen, T. in R. Rogowski. 2002. »Legal Regulation of Transitional Labour Markets.« V *The Dynamics of Full Employment: Social Integration through Transitional Labour Markets*, ur. G. Schmidt in B. Gazier, 233–273. Cheltenham: Edward Elgar.
- Wilthagen, T. in F. Tros. 2004. »The Concept of “Flexicurity”: A New Approach to Regulating Employment and Labour Markets.« *Transfer* 10 (2): 166–187.
- Wolbers, M. 2002. *Job Mismatches and their Labour Market Effects among Scholl-leavers in Europe*. Mannheim: Mannheimer Zentrum für Europäische Sozialforschung.
- World Bank. 2005. »Special Topic: Labor Taxes and Employment in the EU-8.« *World Bank Quarterly Report* April 2005, Part II.
- Zakon o delovnih razmerjih. 2002. *Uradni list RS*, št. 42/2002 z dne 15. maj 2002.
- Zakon o dohodnini – 1. 2004. *Uradni list RS*, št. 17/2005 z dne 24. februar 2005.
- Zakon o dohodnini – 2. 2007. *Uradni list RS*, št. 117/2006 z dne 16. november 2006.

- Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju. 1999. *Uradni list RS*, št. 106/1999 z dne 23. december 1999.
- Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju. 2005. *Uradni list RS*, št. 104/2005 z dne 21. november 2005.
- Zakon o urejanju trga dela. 2010. *Uradni list RS*, št. 80/2010 z dne 12. oktober 2010.
- Zakon o spremembah in dopolnitvah Zakona o delovnih razmerjih. 2007. *Uradni list RS*, št. 103/2007 z dne 13. november 2007.
- Zakon o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti. 2006. *Uradni list RS*, št. 107/2006 z dne 17. oktober 2006.
- ZPIZ. 2010. *Podatkovna baza o plačah*. Ljubljana: Zavod RS za pokojninsko in invalidsko zavarovanje.
- ZRSZ. 1998. *Letno poročilo*. Ljubljana: Zavod RS za zaposlovanje.
- ZRSZ. 2003. *Letno poročilo*. Ljubljana: Zavod RS za zaposlovanje.
- ZRSZ. 2005. *Letno poročilo*. Ljubljana: Zavod RS za zaposlovanje.
- ZRSZ. 2006. *Letno poročilo*. Ljubljana: Zavod RS za zaposlovanje.
- ZRSZ. 2007. *Letno poročilo*. Ljubljana: Zavod RS za zaposlovanje.
- ZRSZ. 2009a. »Statistične informacije.«  
[http://www.ess.gov.si/slo/Dejavnost/StatisticniPodatki/statisticni\\_podatki.htm](http://www.ess.gov.si/slo/Dejavnost/StatisticniPodatki/statisticni_podatki.htm)
- ZRSZ. 2009b. »Vrste dovoljenj.«  
<http://www.ess.gov.si/slo/Dejavnost/Tujci/VrsteDelDovoljenj.htm>
- ZRSZ. 2010a. »Podatkovna baza.« <http://www.ess.gov.si/>
- ZRSZ. 2010b. »Metodološka pojasnila, Zaposlovanje tujcev.«  
[http://www.ess.gov.si/\\_files/413/zaposlovanje\\_tujcev.pdf](http://www.ess.gov.si/_files/413/zaposlovanje_tujcev.pdf)
- ZRSZ. 2010c. *Podatkovna baza o brezposelnosti*. Ljubljana: Zavod RS za zaposlovanje
- Žižmond, E. in M. Novak. 2007. »Controversies of Technology Convergence within the European Union.« *Industrial Management & Data Systems* 5 (107): 618–635.

## **PRILOGE**

**Tabela P 1: Preračun obremenitve stroškov dela v Sloveniji, 2000**

Osnovni podatki					
	<b>Bruto plača/mesec (v EUR)</b>	<b>859,65</b>	<b>Davek na osebni dohodek</b>	<b>Davek na izplačane plače</b>	
Pripravek za SV-delodajalec		15,9%	(0-397,54) = 17 %	bruto mesečna plača (0-459,02) = 0 %	0,0%
Pripravek za SV-zaposleni		22,1%	(397,54-795,08)= 67,58 + 35 % nad 397,54	bruto mesečna plača (459,03-542,48) = 2 %	2,0%
<b>Davčna olajšava (v EUR):</b>			(795,08-1.192,62)=206,72 + 37 % nad 795,08	bruto mesečna plača (542,48-1.669,18) = 4 %	4,0%
Splatio olajšava (v EUR)		87,98	(1.192,62-1.590,16) = 353,81 + 40 % nad 1.192,62	bruto mesečna plača (1.669,18-3.129,69) = 8 %	8,0%
Posebne olajšave (v EUR):			(1.590,16-2.385,23) = 512,83 + 45 % nad 1.590,16	bruto mesečna plača (nad 3.129,69) = 15 %	15,0%
1. vzdrževani otrok		79,98	(nad 2.385,23) = 870,61 +50 % nad 2.385,23		
2. vzdrževani otrok		119,97		50,0%	
drugi vzdrževani družinski član		79,98			

Izračuni	Samski s 67 % bruto plače	Samski s 100 % bruto plače	Samski s 167 % bruto plače	Samohranilec s 67 % bruto plače in 2 otroka	Družina, 1 zaposlen s 100 %, 2 otroka
Bruto plača	575,97	859,65	1.435,62	575,97	859,65
Prispevki za SV - delodajalec	91,58	136,68	228,26	91,58	136,68
Prispevki za SV - zaposleni	127,29	189,98	317,27	127,29	189,98
Prispevki za SV - skupaj	218,87	326,67	545,53	218,87	326,67
Davek na izplačane plače	23,04	34,39	57,42	23,04	34,39
Davčne olajšave	87,98	87,98	87,98	287,93	367,91
Davčna osnova	360,70	581,69	1.030,36	160,75	301,76
Davek na osebni dohodek	61,32	132,03	293,78	27,33	51,30
<b>Davčni priimež</b>	<b>43,9%</b>	<b>47,8%</b>	<b>52,1%</b>	<b>39,0%</b>	<b>40,0%</b>
<b>Struktura davčnega priimeža (v %)</b>					
davek na osebni dohodek	8,9%	12,8%	17,1%	4,0%	5,0%
prispevki za socialno varnost-delodajalec	18,4%	18,4%	18,4%	18,4%	18,4%
prispevki za socialno varnost-delodajalec	13,3%	13,3%	13,3%	13,3%	13,3%
davek na izplačane plače	3,3%	3,3%	3,3%	3,3%	3,3%

*Viri*: SURS 2004; DURS 2004; lastni preračun.

Tabela P 2: Preračun obremenitve stroškov dela v Sloveniji, 2001

Osnovni podatki		904,23		Davke na osebnih dohodek		Davke na izplačane plače	
Bruto plača/mesec (v EUR)		15,9%		(0-444,85) = 17 %		bruto mesečna plača (0-459,02) = 0 %	
Prispevki za SV-delodajalec		22,1%		(444,85-889,69) = 75,62 + 35 % nad 444,85		bruto mesečna plača (459,03-542,48) = 2 %	
Prispevki za SV-zaposleni				(889,69-1.334,54) = 231,32 + 37 % nad 889,69		bruto mesečna plača (542,48-1.669,18) = 4 %	
Davčna olajšava (v EUR):		98,49		(1.334,54-1.779,39) = 395,91 + 40 % nad 1.334,54		bruto mesečna plača (1.669,18-3.129,69) = 8 %	
Splošna olajšava (v EUR)				(1.779,39-2.669,08) = 573,85 + 45 % nad 1.779,39		bruto mesečna plača (nad 3.129,69) = 15 %	
Posebne olajšave (v EUR):		89,53		(nad 2.669,08) = 974,21 + 50 % nad 2.669,08		50,0%	
1. vzdrževan otrok		134,3					
2. vzdrževani otrok		89,53					
drugi vzdrževani družinski član							

Izračuni					
	Samski s 67 % bruto plače	Samski s 100 % bruto plače	Samski s 167 % bruto plače	Samohranilec s 67 % bruto plače in 2 otroka	Družina, 1 zaposlen s 100 % %, 2 otroka
Bruto plača	605,83	904,23	1.510,06	605,83	904,23
Prispevki za SV - delodajalec	96,33	143,77	240,10	96,33	143,77
Prispevki za SV - zaposleni	133,89	199,83	333,72	133,89	199,83
Prispevki za SV - skupaj	230,22	343,61	573,82	230,22	343,61
Davke na izplačane plače	24,23	36,17	60,40	24,23	36,17
Davčne olajšave	98,49	98,49	98,49	322,32	411,85
Davčna osnova	373,45	605,91	1.077,85	149,62	292,55
Davke na osebnih dohodek	63,49	131,99	300,94	25,44	49,73
Davčni primež	43,8%	47,2%	51,7%	38,5%	39,6%

Struktura davčnega primeža (v %)	
davke na osebnih dohodek	8,7%
prispevki za socialno varnost-delodajalec	18,4%
prispevki za socialno varnost-delodajalec	13,3%
davke na izplačane plače	3,3%
	4,6%
	18,4%
	13,3%
	3,3%

Vir: SURS 2004; DURS 2004; lastni preračun.



Tabela P 3: Preračun obremenitve stroškov dela v Sloveniji, 2002

Osnovni podatki		Davek na osební dohodek		Davek na izplačane plače	
Bruto plača/mesec (v EUR)		955,08		17,0%	
Prispevki za SV-delodajalec		16,1% (0-488,00)= 17 %		bruto mesečna plača (0-542,48)= 0 %	
Prispevki za SV-zaposleni		22,1% (488,00-975,99)= 82,96 + 35 % nad 488,00		35,0% bruto mesečna plača (542,48-1.669,17) = 3,8%	
<b>Davčna olajšava (v EUR):</b>		(975,99-1.463,99)= 253,76 + 37 % nad 975,99		bruto mesečna plača (1.669,18-3.129,69) =	
Splošna olajšava (v EUR)		108,07 (1.463,99-1.951,99) = 434,32 + 40 % nad 1.463,99		37,0% 7,8%	
Posebne olajšave (v EUR):		(1.951,99-2.927,98) = 629,52 + 45 % nad 1.951,99		40,0% bruto mesečna plača (nad 3.129,69) = 14,8 %	
1. vzdrževan otrok		98,25 (nad 2.927,98) = 1.068,71 + 50 % nad 2.927,98		45,0% 50,0%	
2. vzdrževani otrok		147,37			
drugi vzdrževani družinski član		98,25			

Izračuni		Samski s 67 %		Samski s 100 %		Samski s 167 %		Samohranilec s 67 %		Družina, 1 zaposlen s 100 %	
		bruto plače		bruto plače		bruto plače		bruto plače in 2 otroka		%, 2 otroka	
Bruto plača		639,90		955,08		1.594,98		639,90		955,08	
Prispevki za SV - delodajalec		103,02		153,77		256,79		103,02		153,77	
Prispevki za SV - zaposleni		141,42		211,07		352,49		141,42		211,07	
Prispevki za SV - skupaj		244,44		364,84		609,28		244,44		364,84	
Davek na izplačane plače		24,32		36,29		124,41		24,32		36,29	
Davčne olajšave		108,07		108,07		108,07		353,69		451,94	
Davčna osnova		390,41		635,94		1.134,42		144,79		292,07	
Davek na osební dohodek		66,37		134,74		312,38		24,62		49,65	
<b>Davčni prihodek</b>		<b>43,7%</b>		<b>46,8%</b>		<b>52,9%</b>		<b>38,2%</b>		<b>39,4%</b>	

Struktura davčnega primeža (v %)		8,7%		15,8%		3,2%	
davek na osební dohodek							
prispevki za socialno varnost-delodajalec		18,4%		17,8%		18,4%	
prispevki za socialno varnost-delodajalec		13,4%		13,0%		13,4%	
davek na izplačane plače		3,2%		6,3%		3,2%	

Vir: SURS 2004; DURS 2004; lastni preračun.

Tabela P 4: Preračun obremenitve stroškov dela v Sloveniji, 2003

Osnovni podatki			
Bruto plača/mesec (v EUR)	994,36	Davek na osebni dohodek	Davek na izplačane plače
Prispevki za SV-delodajalec	16,1% (0-524,6)= 17 %		bruto mesečna plača (0-542,48)= 0 %
Prispevki za SV-zaposleni	22,1% (524,6-1.049,19)= 89,18 + 35 % nad 524,6		bruto mesečna plača (542,48-1.669,17) = 3,8%
<b>Davčna olajšava (v EUR):</b>			bruto mesečna plača (1.669,18-3.129,69) = 7,8%
Splošna olajšava (v EUR)	116,22 (1.049,19-1.573,79)= 272,79 + 37 % nad 1.049,19		bruto mesečna plača (nad 3.129,69) = 14,8 %
Posebne olajšave (v EUR):			
1. vzdrževan otrok	105,66 (1.573,79-2.098,38) = 466,89 + 40 % nad 1.573,79		
2. vzdrževani otrok	158,49 (2.098,38-3.147,58) = 676,73 + 45 % nad 2.098,38		
drugi vzdrževani družinski član	105,66 (nad 3.147,58) = 1.148,87 + 50 % nad 3.147,58		
Izračuni			
	Samski s 67 % bruto plače	Samski s 100 % bruto plače	Samski s 167 % bruto plače
Bruto plača	666,22	994,36	1.660,58
Prispevki za SV - delodajalec	107,26	160,09	267,35
Prispevki za SV - zaposleni	147,23	219,75	366,99
Prispevki za SV - skupaj	254,50	379,85	634,34
Davek na izplačane plače	25,32	37,79	129,53
Davčne olajšave	116,22	116,22	116,22
Davčna osnova	402,77	658,39	1.177,37
Davek na osebni dohodek	68,47	136,01	320,22
<b>Davčni prihodek</b>	<b>43,6%</b>	<b>46,4%</b>	<b>52,7%</b>
Struktura davčnega primeža (v %)			
davek na osebni dohodek	8,6%	11,4%	15,6%
prispevki za socialno varnost-delojemalec	18,4%	18,4%	17,8%
prispevki za socialno varnost-delodajalec	13,4%	13,4%	13,0%
davek na izplačane plače	3,2%	3,2%	6,3%
<b>Davčni prihodek</b>	<b>43,6%</b>	<b>46,4%</b>	<b>52,7%</b>
<b>Družina, 1 zaposlen s 100 %</b>	<b>Samohranilec s 67 %</b>	<b>bruto plače in 2 otroka</b>	<b>bruto plače in 2 otroka</b>
994,36	666,22	1.660,58	994,36
160,09	107,26	267,35	160,09
219,75	147,23	366,99	219,75
379,85	254,50	634,34	379,85
37,79	25,32	129,53	37,79
486,03	380,37	1.177,37	486,03
288,58	138,62	1.177,37	288,58
49,06	23,56	320,22	49,06
<b>39,1%</b>	<b>38,0%</b>	<b>52,7%</b>	<b>39,1%</b>

Vir: SURS 2004; DURS 2004; lastni preračun.

Tabela P 5: Preračun obremenitve stroškov dela v Sloveniji, 2004

Osnovni podatki			
Bruto plača/mesec (v EUR)	1038,82	Davek na osebni dohodek	Davek na izplačane plače (od 1. 9. 2004)
Prispevki za SV-delodajalec	16,1% (0-554,50) = 17 %		bruto mesečna plača (0-688,53) = 0 %
Prispevki za SV-zaposleni	22,1% (554,50-1.109,00) = 94,26 + 35 % nad 554,50		bruto mesečna plača (688,54-1.669,17) = 3,8% bruto mesečna plača (1.669,18-3.129,69) = 7,8% bruto mesečna plača (nad 3.129,69) = 14,8 %
<b>Davčna olajšava (v EUR):</b>			
Splošna olajšava (v EUR)	122,82 (1.109,00-1.663,49) = 288,34 + 37 % nad 1.109,00		37,0% 7,8%
Posebne olajšave (v EUR):			
1. vzdrževan otrok	111,66 (2.217,99-3.326,99) = 715,30 + 45 % nad 2.217,99		40,0% 45,0%
2. vzdrževani otrok	167,48 (nad 3.326,99) = 1.214,35 + 50 % nad 3.326,99		50,0%
drugi vzdrževani družinski član	111,66		

Izračuni	Samski s 67 %		Samski s 100 %		Samski s 167 %		Samohranilec s 67 %		Družina, 1 zaposlen s 100 %	
	bruto plače		bruto plače		bruto plače		bruto plače in 2 otroka		%, 2 otroka	
Bruto plača	696,01	1.038,82	1.038,82	1.734,83	1.734,83	696,01	696,01	696,01	1.038,82	1.038,82
Prispevki za SV - delodajalec	112,06	167,25	167,25	279,31	279,31	112,06	112,06	112,06	167,25	167,25
Prispevki za SV - zaposleni	153,82	229,58	229,58	383,40	383,40	153,82	153,82	153,82	229,58	229,58
Prispevki za SV - skupaj	265,88	396,83	396,83	662,70	662,70	265,88	265,88	265,88	396,83	396,83
Davek na izplačane plače	26,45	39,48	39,48	135,32	135,32	26,45	26,45	26,45	39,48	39,48
Davčne olajšave	122,82	122,82	122,82	122,82	122,82	122,82	401,96	401,96	513,62	513,62
Davčna osnova	419,37	686,42	686,42	1.228,61	1.228,61	401,96	140,23	140,23	295,62	295,62
Davek na osebni dohodek	71,29	140,43	140,43	332,60	332,60	23,84	23,84	23,84	50,26	50,26
<b>Davčni primež</b>	<b>43,6%</b>	<b>46,3%</b>	<b>46,3%</b>	<b>52,6%</b>	<b>52,6%</b>	<b>37,9%</b>	<b>37,9%</b>	<b>37,9%</b>	<b>39,1%</b>	<b>39,1%</b>

Struktura davčnega primeža (v %)			
davek na osebni dohodek	8,5%	11,3%	15,5%
prispevki za socialno varnost-delodajalec	18,4%	18,4%	17,8%
prispevki za socialno varnost-delodajalec	13,4%	13,4%	13,0%
davek na izplačane plače	3,2%	3,2%	6,3%
			3,2%
			4,0%
			18,4%
			13,4%
			3,2%

Viri: Zakon o dohodnini 2004; SURS 2005; DURS 2004; lastni preračun.

Tabela P 6: Preračun obremenitve stroškov dela v Sloveniji, 2005

Osnovni podatki		Davke na osebnih dohodek				Davke na izplačane plače	
Bruto plača/mesec (v EUR)	1081,77	Davke na osebnih dohodek		Davke na izplačane plače			
Prispevki za SV-delodajalec	16,1%	(0-452,07)= 16 %		bruto mesečna plača (0-688,53)= 0 %		16,0%	
Prispevki za SV-zaposleni	22,1%	(452,07-883,27)= 72,33 + 33 % nad 452,07		bruto mesečna plača (688,54-1.669,17) = 3,8%		33,0%	
<b>Davčna olajšava (v EUR):</b>		(883,27-1.787,40)= -214,63 + 38 % nad 883,27		bruto mesečna plača (1.669,18-3.129,69) =		38,0%	
Splošna olajšava (v EUR):	196,27	(1.787,40-3.592,19) = 558,20 + 42 % nad 1.787,40		bruto mesečna plača (nad 3.129,69) = 14,8 %		42,0%	
Posebne olajšave (v EUR):		(nad 3.592,19) = 1.316,21 +50 % nad 3.592,19		50,0%		7,8%	
1. vzdrževan otrok	165,14						
2. vzdrževani otrok	179,42						
drugi vzdrževani družinski član	165,14						

Izračuni	Samski s 67 %		Samski s 100 %		Samski s 167 %		Samohranilec s 67 %		Družina, 1 zaposlen s 100 %	
	bruto plače		bruto plače		bruto plače		bruto plače in 2 otroka		%, 2 otroka	
Bruto plača	724,79		1.081,77		1.806,56		724,79		1.081,77	
Prispevki za SV - delodajalec	116,69		174,16		290,86		116,69		174,16	
Prispevki za SV - zaposleni	160,18		239,07		399,25		160,18		239,07	
Prispevki za SV - skupaj	276,87		413,24		690,10		276,87		413,24	
Davek na izplačane plače	27,54		41,11		140,91		27,54		41,11	
Davčne olajšave	196,27		196,27		196,27		540,83		705,97	
Davčna osnova	368,34		646,43		1.211,04		23,78		136,73	
Davek na osebnih dohodek	58,93		136,47		339,18		3,80		21,88	
<b>Davčni prihodek</b>	<b>41,8%</b>		<b>45,6%</b>		<b>52,3%</b>		<b>35,5%</b>		<b>36,7%</b>	

Struktura davčnega primeža (v %)		
davek na osebnih dohodek	6,8%	15,2%
prispevki za socialno varnost-delojemalec	18,4%	17,8%
prispevki za socialno varnost-delodajalec	13,4%	13,0%
davek na izplačane plače	3,2%	6,3%
		3,2%

Vir: Zakon o dohodnini 2004; SURS 2006; DURS 2005; lastni preračun.

Tabela P 7: Preračun obremenitve stroškov dela v Sloveniji, 2006

Osnovni podatki		Davke na osebnih dohodek		Davke na izplačane plače	
Bruto plača/mesec (v EUR)	1140,56	Davke na osebnih dohodek		Davke na izplačane plače	
Prispevki za SV-delodajalec	16,1% (0-461,56)= 16 %			bruto mesečna plača (0-688,53)= 0 %	
Prispevki za SV-zaposleni	22,1% (461,56-901,82)= 73,85 + 33 % nad 461,56			bruto mesečna plača (688,53-1.669,17) = 3,0%	
<b>Davčna olajšava (v EUR):</b>				bruto mesečna plača (1.669,17-3.129,69) =	
Splošna olajšava (v EUR)	210,15 (901,82-1.824,94)= 219,13 + 37 % nad 901,82			37,0%	
Posebne olajšave (v EUR):				41,0%	
1. vzdrževan otrok	168,61 (1.824,94-3.667,63) = 560,69 + 41 % nad 1.824,94			6,3%	
2. vzdrževani otrok	183,27 (nad 3.667,63) = 1.466,41 +50 % nad 3.667,63			50,0%	
drugi vzdrževani družinski član	168,61			bruto mesečna plača (nad 3.129,69) = 11,8 %	
				11,8%	

Izračuni	Samski s 67 %		Samski s 100 %		Samski s 167 %		Samohranilec s 67 %		Družina, 1 zaposlen s 100 %	
	bruto plače		bruto plače		bruto plače		bruto plače in 2 otroka		bruto plače in 2 otroka	
Bruto plača	764,18		1.140,56		1.905,74		764,18		1.140,56	
Prispevki za SV - delodajalec	123,03		183,63		306,82		123,03		183,63	
Prispevki za SV - zaposleni	168,88		252,06		421,17		168,88		252,06	
Prispevki za SV - skupaj	291,91		435,69		727,99		291,91		435,69	
Davek na izplačane plače	22,93		34,22		120,06		22,93		34,22	
Davčne olajšave	210,15		210,15		210,15		562,03		730,64	
Davčna osnova	385,14		678,35		1.274,42		33,26		157,86	
Davek na osebnih dohodek	61,62		145,39		356,99		5,32		25,26	
<b>Davčni primež</b>	<b>414,4%</b>		<b>45,3%</b>		<b>51,7%</b>		<b>35,2%</b>		<b>36,5%</b>	

Struktura davčnega primeža (v %)	
davek na osebnih dohodek	6,8%
prispevki za socialno varnost-delojemalec	18,6%
prispevki za socialno varnost-delodajalec	13,5%
davek na izplačane plače	2,5%
	15,3%
	18,1%
	13,2%
	5,1%
	0,6%
	18,6%
	13,5%
	2,5%
	1,9%

Vir: Zakon o dohodnini 2004; SURS 2007; DURS 2006; lastni preračun.

Tabela P 8: Preračun obremenitve stroškov dela v Sloveniji, 2007

Osnovni podatki		Davke na osebnih dohodek		Davke na izplačane plače	
Bruto plača/mesec (v EUR)	12.18,75	Davke na osebnih dohodek		Davke na izplačane plače	
Prispevki za SV-delodajalec	16,1% (0-566,67)= 16 %	16,0%		bruto mesečna plača (0-688,53)= 0 %	
Prispevki za SV-zaposleni	22,1% (566,67-1.133,33)= 90,67 + 27 % nad 566,67	27,0%		bruto mesečna plača (688,53-1.669,17) = 2,3%	
<b>Davčna olajšava (v EUR):</b>	(nad 1.133,33) = 243,67 + 41 % nad 1.133,33	41,0%		bruto mesečna plača (1.669,17-3.129,69) = 4,7 %	
Splošna olajšava (v EUR):	233,33			bruto mesečna plača (nad 3.129,69) = 8,9 %	
Posebne olajšave (v EUR):					
1. vzdrževan otrok	172,17				
2. vzdrževani otrok	187,17				
drugi vzdrževani družinski član	172,17				

Izračuni	Samski s 67 %		Samski s 100 %		Samski s 167 %		Samohranilec s 67 %		Družina, 1 zaposlen s 100 %	
	bruto plače		bruto plače		bruto plače		bruto plače in 2 otroka		%, 2 otroka	
Bruto plača	816,56	1.218,75	2.035,31	816,56	1.218,75					
Prispevki za SV - delodajalec	131,47	196,22	327,69	131,47	196,22					
Prispevki za SV - zaposleni	180,46	269,34	449,80	180,46	269,34					
Prispevki za SV - skupaj	311,93	465,56	777,49	311,93	465,56					
Davek na izplačane plače	18,78	28,03	95,66	18,78	28,03					
Davčne olajšave	233,33	233,33	233,33	233,33	233,33					
Davčna osnova	402,77	716,08	1.352,18	402,77	716,08					
Davek na osebnih dohodek	64,44	131,01	333,40	64,44	131,01					
<b>Davčni primež</b>	<b>40,9%</b>	<b>43,3%</b>	<b>49,1%</b>	<b>40,9%</b>	<b>43,3%</b>					

Struktura davčnega primeža (v %)	
davek na osebnih dohodek	6,7%
prispevki za socialno varnost-delojemalec	18,7%
prispevki za socialno varnost-delodajalec	13,6%
davek na izplačane plače	1,9%

Vir: Zakon o dohodnini 2007; SURS 2008a; DURS 2007; lastni preračun.

**Tabela P 9: Preračun obremenitve stroškov dela v Sloveniji, 2008**

Osnovni podatki		Davek na osebnih dohodek	Davek na izplačane plače	
<b>Bruto plače/meseč (v EUR)</b>	1316,33			
Prispevki za SV-deležilalec	16,1%	(0-598,97)= 16 %	bruto mesečna plača (0-688,53) = 0 %	0,0%
Prispevki za SV-zaposleni	22,1%	(598,97-1.197,93)= 95,84 + 27 % nad 598,97	bruto mesečna plača (688,53-1.669,17) = 2,3%	1,1%
<b>Davčna olajšava (v EUR):</b>		(nad 1.197,93) = 257,56 + 41 % nad 1.197,93	bruto mesečna plača (1.669,17-3.129,69) = 4,7 %	2,3%
<b>Splošna olajšava (v EUR)</b>	246,63		bruto mesečna plača (nad 3.129,69) = 8,9 %	4,4%
Posebne olajšave (v EUR):				
1. vzdrževan otrok	181,98			
2. vzdrževani otrok	197,83			
drugi vzdrževani družinski član	181,98			

Izračuni	Samski s 67 % bruto plače	Samski s 100 % bruto plače	Samski s 167 % bruto plače	Samohranilec s 67 % bruto plače in 2 otroka	Družina, 1 zaposlen s 100 %, 2 otroka
Bruto plača	881,94	1.316,33	2.198,27	881,94	1.316,33
Prispevki za SV - delodajalec	141,99	211,93	353,92	141,99	211,93
Prispevki za SV - zaposleni	194,91	290,91	485,82	194,91	290,91
Prispevki za SV - skupaj	336,90	502,84	839,74	336,90	502,84
Davek na izplačane plače	9,70	14,48	50,56	9,70	14,48
Davčne olajšave	246,63	246,63	246,63	626,44	808,42
Davčna osnova	440,40	778,79	1.465,82	60,59	217,00
Davek na osebni dohodek	70,46	144,39	367,40	9,69	34,72
<b>Davčni prihodež</b>	<b>40,3%</b>	<b>42,9%</b>	<b>48,3%</b>	<b>34,5%</b>	<b>35,8%</b>
<b>Struktura davčnega primeža (v %)</b>					
davek na osebni dohodek	6,8%	9,4%	14,1%	0,9%	2,3%
prispevki za socialno varnost-delojemalec	18,9%	18,9%	18,7%	18,9%	18,9%
prispevki za socialno varnost-delodajalec	13,7%	13,7%	13,6%	13,7%	13,7%
davek na izplačane plače	0,9%	0,9%	1,9%	0,9%	0,9%

*Viri*: Zakon o dohodnini 2007; SURS 2009e, 2010a; DURS 2008; lastni preračun.

Tabela P 10: Preračun obremenitve stroškov dela v Sloveniji, 2009

Osnovni podatki		Davke na osebni dohodek	
Bruto plača/mesec	1339,70	(0-617,54) = 16 %	16,0%
Prispevki za SV-delodajalec	16,1%	187,62 (617,54-1.235,07) = 98,81 + 27 % nad 617,54	27,0%
Prispevki za SV-zaposleni	22,1%		
<b>Davčna olajšava</b>		203,97 (nad 1.235,07) = 265,54 + 41 % nad 1.235,07	41,0%
Splošna olajšava	254,28	187,62	4,4%
Povišana splošna olajšava		bruto mesečna plača (nad 3.129,69) = 8,9 %	
do 713,11	426,11	<b>Davek na izplačane plače</b>	
713,11-824,80	340,2	0,0 %	
nad 824,8	254,28		

Izračuni	Samski s 67 %		Samski s 100 %		Samski s 167 %		Samohranilec s 67 %		Družina, 1 zaposlen s 100 %	
	bruto plače		bruto plače		bruto plače		bruto plače in 2 otroka		%, 2 otroka	
Bruto plača	897,60	1.339,70	897,60	1.339,70	2.237,30	897,60	897,60	1.339,70		
Prispevki za SV - delodajalec	144,51	215,69	144,51	215,69	360,21	144,51	144,51	215,69		
Prispevki za SV - zaposleni	198,37	296,07	198,37	296,07	494,44	198,37	198,37	296,07		
Prispevki za SV - skupaj	342,88	511,77	342,88	511,77	854,65	342,88	342,88	511,77		
Davek na izplačane plače	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		
Davčne olajšave	254,28	254,28	254,28	254,28	254,28	645,87	645,87	833,49		
Davčna osnova	444,95	789,35	444,95	789,35	1.488,58	53,36	53,36	210,14		
Davek na osebni dohodek	71,19	145,20	71,19	145,20	369,48	8,54	8,54	33,62		
<b>Davčni primež</b>	<b>39,7%</b>	<b>42,2%</b>	<b>39,7%</b>	<b>42,2%</b>	<b>47,1%</b>	<b>33,7%</b>	<b>33,7%</b>	<b>35,1%</b>		

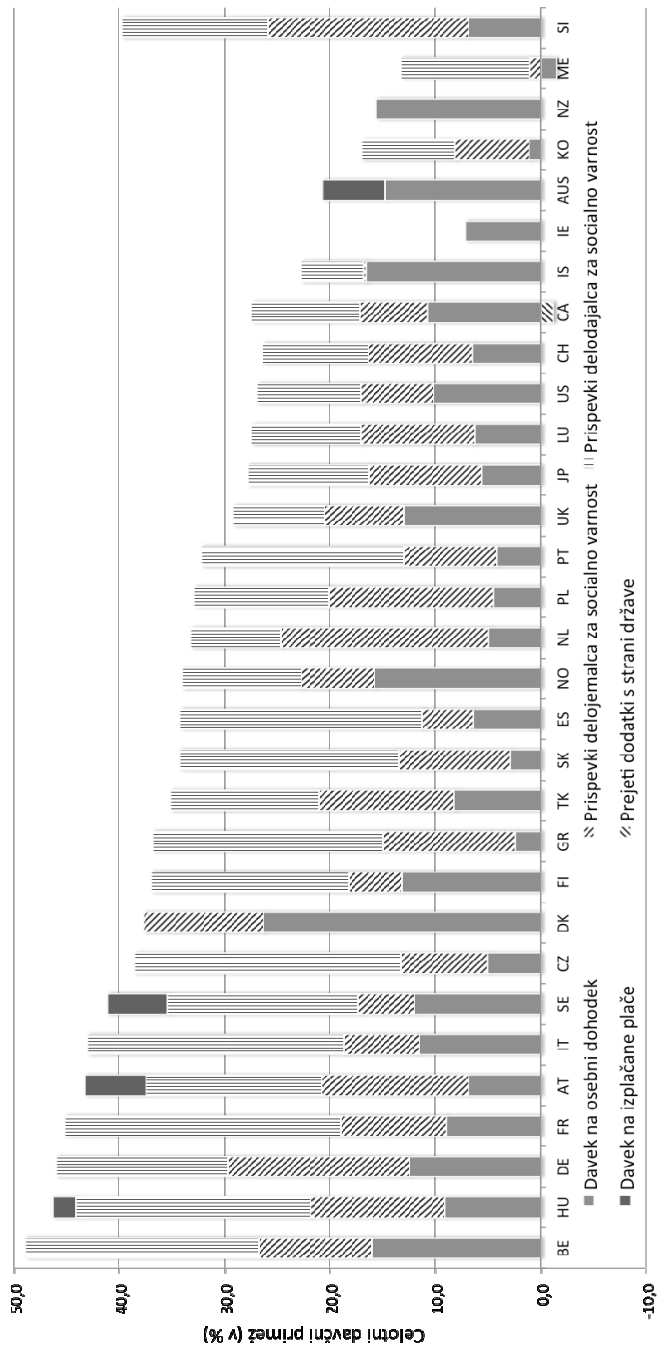
  

Struktura davčnega primeža (v %)	
davek na osebni dohodek	6,8%
prispevki za socialno varnost-delodajalec	19,0%
prispevki za socialno varnost-delodajalec	13,9%
davek na izplačane plače	0,0%
davek na osebni dohodek	14,2%
prispevki za socialno varnost-delodajalec	19,0%
prispevki za socialno varnost-delodajalec	13,9%
davek na izplačane plače	0,0%
davek na osebni dohodek	0,8%
prispevki za socialno varnost-delodajalec	19,0%
prispevki za socialno varnost-delodajalec	13,9%
davek na izplačane plače	0,0%

Viri: Zakon o dohodnini 2007; SURS 2009e, 2010a; DURS 2009; lastni preračun.

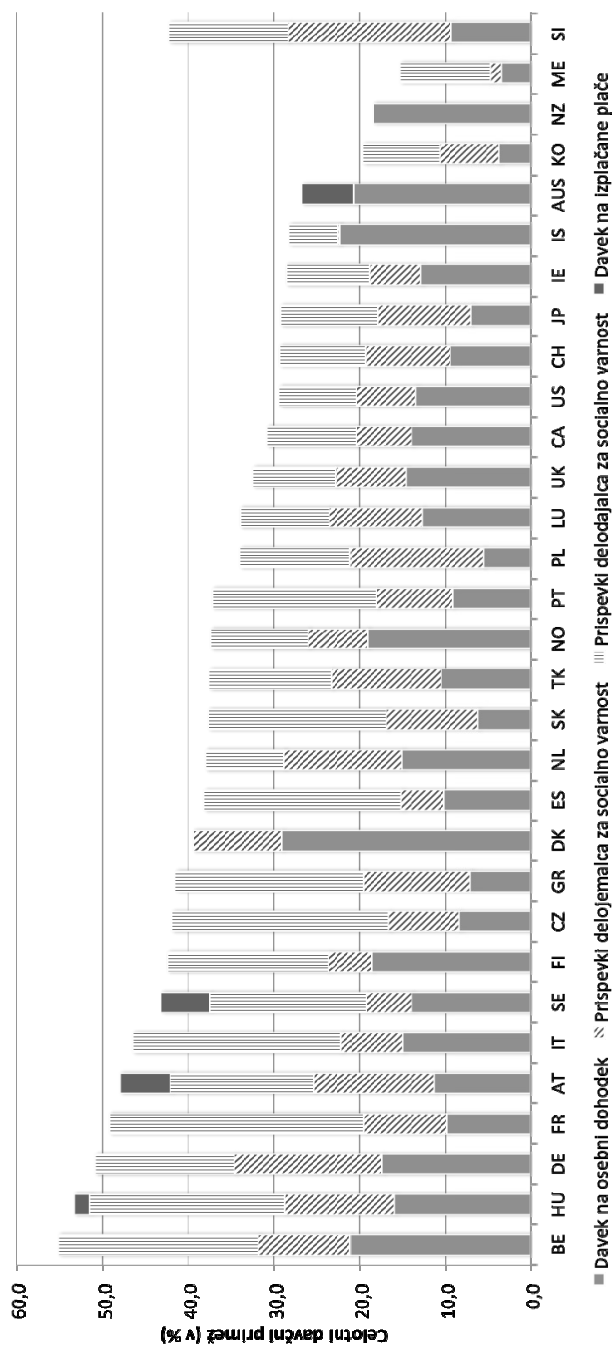


Slika P 1: Struktura davčnega primeža za samsko osebo brez otrok s 67 % povprečne plače v državah OECD v letu 2009 (podatki za Slovenijo so vključeni za primerjavo)



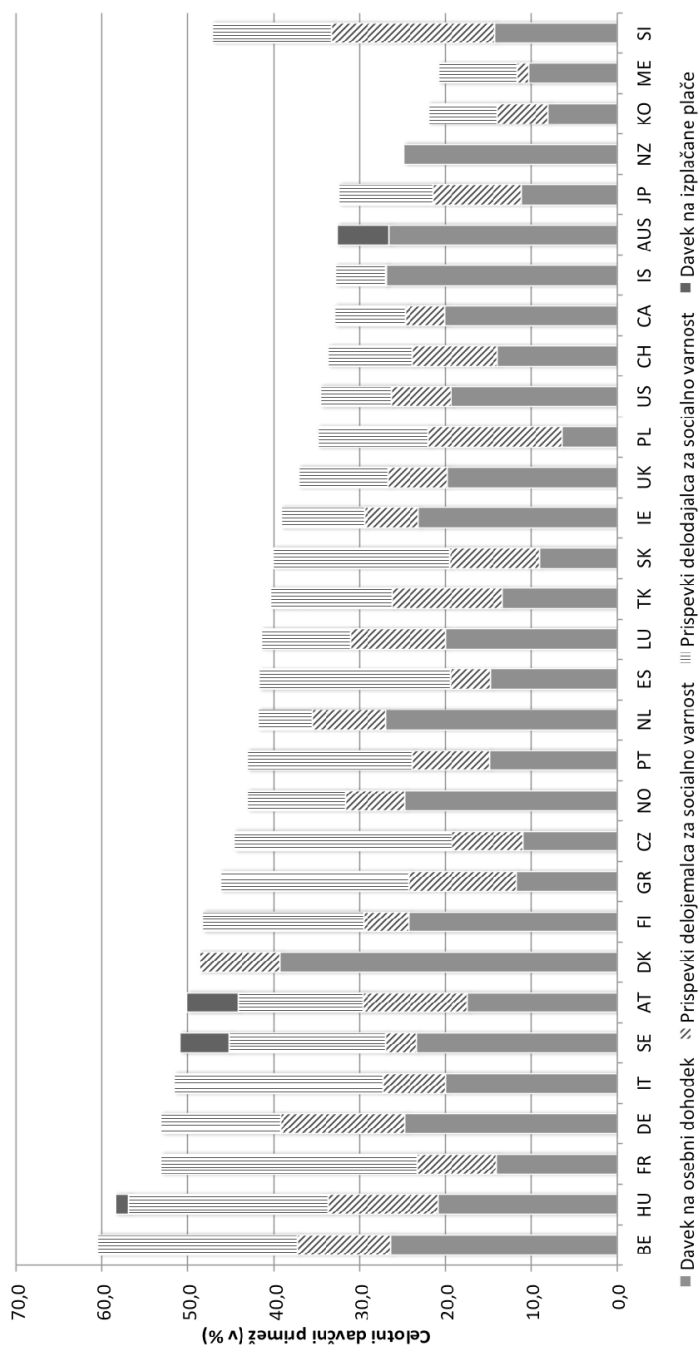
Viri: OECD Stat 2010; lastni izračuni.

Slika P 2: Struktura davčnega primeža za samsko osebo brez otrok s 100 % povprečne plače v državah OECD v letu 2009 (podatki za Slovenijo so vključeni za primerjavo)



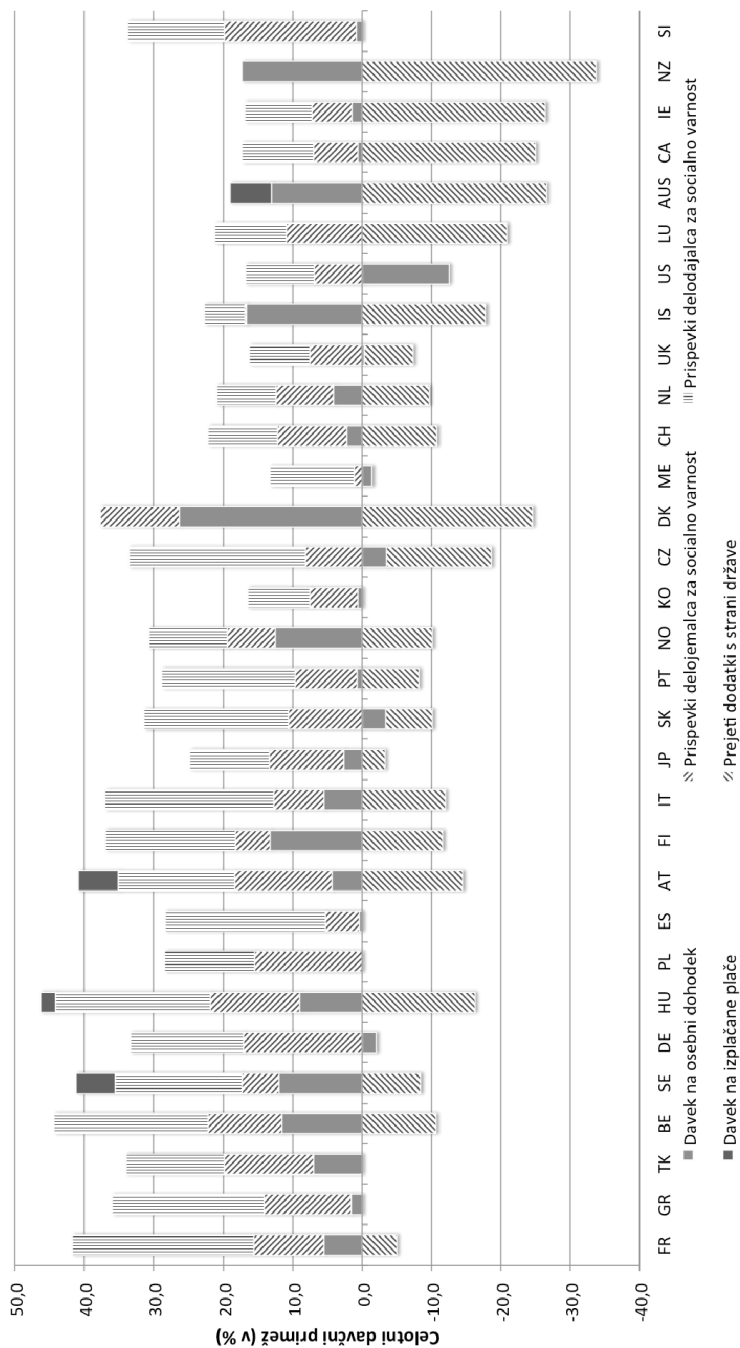
Viri: OECD.Stat 2010; lastni izračuni.

Slika P 3: Struktura davčnega primeža za samsko osebo brez otrok s 167 % povprečne plače v državah OECD v letu 2009 (podatki za Slovenijo so vključeni za primerjavo)



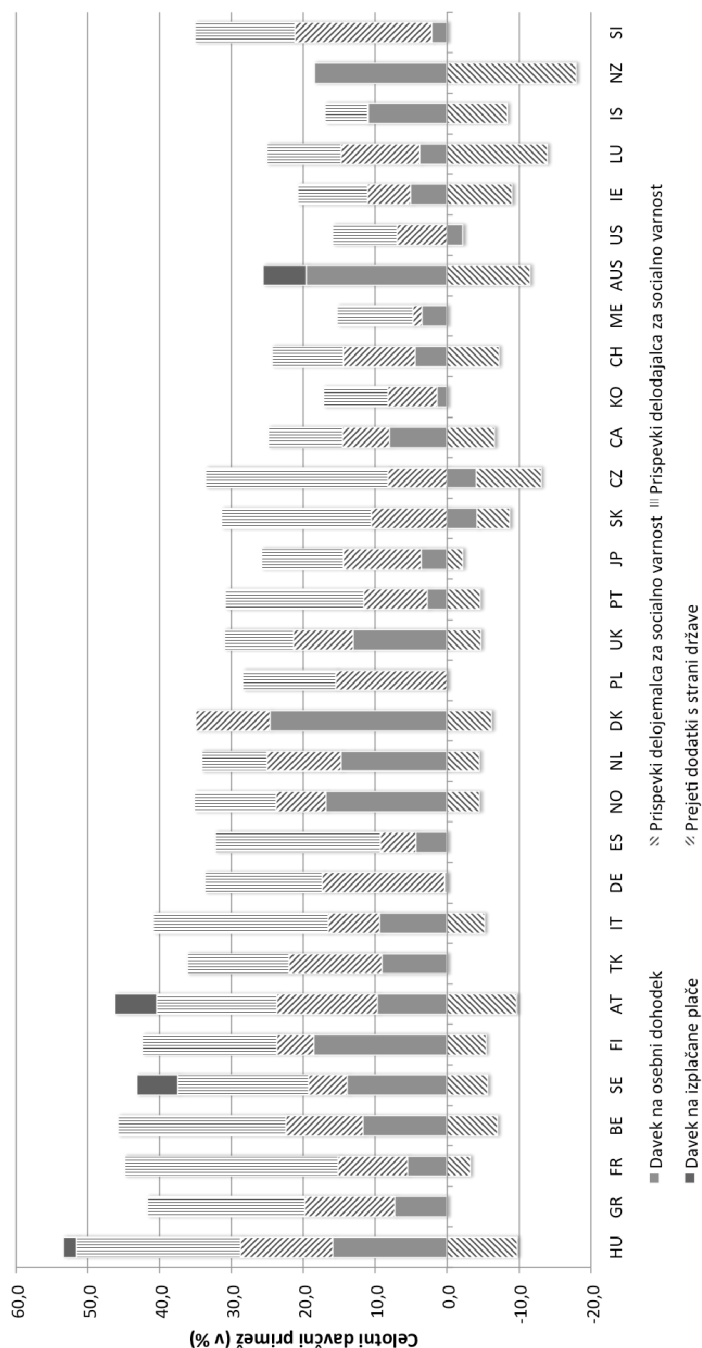
Viri: OECD.Stat 2010; lastni izračuni.

Slika P 4: Struktura davčnega primeža za enostarševsko družino z dvema otrokoma in 67 % povprečne plače v državah OECD v letu 2009 (podatki za Slovenijo so vključeni za primerjavo)



Viri: OECD Stat 2010; lastni izračuni.

**Slika P 5: Struktura davčnega primeža za družino z dvema otrokoma in enim zaposlenim staršem s 100 % povprečne plače v državah OECD v letu 2009 (podatki za Slovenijo so vključeni za primerjavo)**



Viri: OECD.Stat 2010; lastni izračuni.



n



ISBN 978-961-266-131-1

Univerza na Primorskem  
Fakulteta za management Koper  
[www.fm-kp.si](http://www.fm-kp.si)

